

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji se zaměřením na veřejně prospěšné
práce

Active Labour Market Policy in the Moravian-Silesian Region Focusing on Community
Services

Student: Bc. Beata Martynková

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Beata Martynková**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství
Téma: Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji se zaměřením
na veřejně prospěšné práce
Active Labour Market Policy in the Moravian-Silesian Region Focusing
on Community Services

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska aktivní politiky zaměstnanosti
3. Veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti
4. Veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VÚPSV, 2012. ISBN 978-80-7416-106-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017



Ing. Lenka Filipová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 19.4. 2014

Beata Martynková
Beata Martynková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, trpělivost a za poskytnutí doporučení a cenných rad, které přispěly k vypracování této práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretická východiska aktivní politiky zaměstnanosti.....	7
2.1	Přístupy k politice zaměstnanosti a trhu práce	8
2.2	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	10
2.2.1	Rekvalifikace.....	12
2.2.2	Investiční pobídky	13
2.2.3	Společensky účelná pracovní místa.....	15
2.2.4	Příspěvek na zpracování.....	16
2.2.5	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	16
2.2.6	Veřejně prospěšné práce.....	17
2.2.7	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	17
2.3	Znevýhodněné skupiny na trhu práce	18
2.3.1	Osoby se zdravotním postižením	19
2.3.2	Osoby starší 50 let	20
2.3.3	Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání	21
2.3.4	Dlouhodobě nezaměstnaní	22
2.3.5	Mladí	23
3	Veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
3.1	Veřejně prospěšné práce	24
3.2	Veřejně prospěšné práce ve vybraných zemích Evropské unie	25
3.2.1	Politika zaměstnanosti Evropské unie	26
3.2.2	Evropský sociální fond.....	27
3.2.3	Polsko	29
3.2.4	Slovensko	29
3.3	Veřejně prospěšné práce v České republice	30
3.3.1	Vytvořená místa v rámci veřejně prospěšných prací.....	32

3.3.2	Výdaje na veřejně prospěšné práce v České republice	37
3.3.3	Programy podporující veřejně prospěšné práce v České republice.....	39
3.3.4	Výzkumné práce.....	40
4	Veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji.....	44
4.1	Charakteristika Moravskoslezského kraje	44
4.1.1	Charakteristika okresů Moravskoslezského kraje	46
4.2	Veřejně prospěšné práce	51
4.3	Projekty podporující veřejně prospěšné práce	56
	Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP)	56
4.4	Pohled na veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji a v Ostravě ze strany specialistů.....	57
5	Návrhy a doporučení.....	62
6	Závěr.....	67
	Seznam použité literatury.....	70
	Seznam zkratk	73

1 Úvod

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je dlouhodobě diskutovaným tématem a vždy aktuální tematikou k průzkumům. Prostřednictvím nástrojů APZ trvá snaha ovlivnit, zejména zlepšit, situaci na trhu práce. Tyto nástroje a další problematika týkající se APZ jsou náplní této práce a to s důrazem zejména na veřejně prospěšné práce (dále jen VPP).

Diplomová práce je rozdělená do šesti kapitol, z čehož první a poslední kapitola jsou úvod a závěr. Celá problematika je popisována zejména v rámci České republiky, konkrétně pak v Moravskoslezském kraji. Cílem diplomové práce je zhodnotit a zjistit, zda konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – veřejně prospěšné práce, jsou efektivně využívány a nastínit hlubší charakteristiku tohoto nástroje prostřednictvím názorů odborníka. K ověření tohoto cíle je využita metoda deskriptivní analýzy, pro kterou jsem čerpala z rešerší studií soustředících se na APZ, dále byly využity statistiky a data a také řízený rozhovor Jarmilou Turkovou, která je specializovaný pracovník na Úřadě práce v Ostravě, se zaměřením na veřejně prospěšné práce. Statistiky a data související s problematikou APZ a VPP, na základě kterých je možné vyhodnotit situaci a prezentovat vývoj v čase, jsou čerpány z Ministerstva práce a sociálních věcí, zejména pak z ročenek sestavovaných pro každý konkrétní sledovaný rok.

Druhá kapitola této diplomové práce se zabývá teoretickými východisky APZ, včetně jejich nástrojů, mezi které patří rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zpracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a veřejně prospěšné práce. Každý z nástrojů je v této kapitole stručně charakterizován. Dalším tématem, o kterém druhá kapitola pojednává, jsou znevýhodněné skupiny na trhu práce. Toto téma je s problematikou APZ bezesporu úzce spojené, a to z důvodu cílení nástrojů APZ hlavně na tyto osoby. Patří mezi ně osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnaní a mladí.

Ústředním tématem této práce je jeden z výše zmíněných nástrojů APZ – veřejně prospěšné práce. Problematika VPP je popisována v třetí i čtvrté kapitole. Třetí kapitola zobrazuje VPP jak v teoretické rovině, tak v konkrétních číslech v rámci České republiky. Praktická část této kapitoly je dopodrobna věnována České republice, ale okrajově jsou zde zmíněny i dvě vybrané země Evropské unie, a to Polsko a Slovensko. Výběr těchto zemí není náhodný, důvodem pro tyto dvě země jsou jejich velmi blízké vztahy, vývoj a historie, které

tvoří výhodu pro lepší představivost a porovnatelnost jejich situace s Českou republikou. V souvislosti se zeměmi Evropské unie, taktéž bezesporu s Českou republikou, je potřeba zmínit Evropský sociální fond, kterému je věnována jedna z podkapitol třetí kapitoly. Evropský sociální fond tvoří v dnešní době již nezbytnou součást APZ. Z jeho finančních prostředků je financována většina nástrojů APZ, čímž rozumíme hlavně příspěvky pro osoby využívající tyto nástroje a obecně podporuje fungování a vytváření nových projektů v rámci těchto nástrojů. Projekty a programy, které podporují APZ a konkrétně i veřejně prospěšné práce VPP v České republice najdeme rovněž v této kapitole. Mimo to jsou zde uvedeny i dvě rešerše studií, které se soustřeďují na problematiku APZ v České republice.

Čtvrtá kapitola zahrnuje, jak už bylo zmíněno, také problematiku VPP. Oproti předchozí kapitole je tato věnována VPP pouze v Moravskoslezském kraji. Pro lepší představu jsou v kapitole charakterizovány jednotlivé okresy Moravskoslezského kraje – Bruntál, Karviná, Frýdek-Místek, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město. Charakteristika těchto okresů je jak z hlediska obecného, tak z hlediska problémů s nezaměstnaností. Jsou zde uvedeny konkrétní čísla vytvořených míst v rámci VPP a finance, které jsou na ně přeznačeny. Zobrazen a popsán je také vývoj v čase těchto dat. Nejdůležitějším bodem této kapitole je řízený rozhovor s odborným pracovníkem APZ Jarmilou Turkovou v krajské pobočce Ostrava ÚP ČR, který se skládá z deseti otázek soustředících se na problematiku VPP.

Na základě tohoto rozhovoru, statistik a sesbíraných dat, je pak v páté kapitole shrnuta situace na českém trhu práce v oblasti VPP. Kapitola obsahuje jednak toto shrnutí a také návrhy a doporučení, které souvisí s danou problematikou. Na teoretické úrovni jsou uvedeny názory, možná řešení a spekulace autorky práce.

2 Teoretická východiska aktivní politiky zaměstnanosti

První kapitola této práce bude věnována teoretickým východiskům problematice, která se k tématu práce váže. Budou představeny přístupy k politice zaměstnanosti a k trhu práce, dále je zde popsána hlavní instituce politiky zaměstnanosti, Úřad práce České republiky a nástroje politiky zaměstnanosti, které se dělí na aktivní a pasivní, přičemž jsou zmíněny pouze aktivní, o kterých bude daná práce pojednávat a kde patří rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a veřejně prospěšné práce. Nedílnou součástí této problematiky jsou také znevýhodněné skupiny na trhu práce, kde řadíme osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované uchazeče o zaměstnání, dále dlouhodobě nezaměstnané a také skupinu mladých lidí.

Politika zaměstnanosti se prostřednictvím makroekonomických regulátorů snaží dosáhnout rovnováhy na trhu práce, a to mezi nabídkou a poptávkou po práci. Politika zaměstnanosti je soubor nástrojů, jejichž realizací jsou jak zaměstnaní tak i nezaměstnaní, rovněž i zaměstnavatele motivováni k určitému chování na daném trhu práce. Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky, která je vnímána jako souhrn ekonomických opatření, které jsou cílené buď plošně, nebo do různých částí ekonomiky, je i politika zaměstnanosti (Šimek, 2007).

Z toho důvodu můžeme politiku zaměstnanosti obecně chápat na dvou úrovních, a to makroekonomické a regionální (Šimek, 2007).

Makroekonomická úroveň politiky zaměstnanosti působí spíše plošně, zaměřuje se na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a to hlavně na straně poptávky po práci. Tzv. programy makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou zaměřené nejen na řešení samotné nezaměstnanosti, ale i na řešení veškerých příčin vztahových problémů, které souvisejí zejména s ekonomickým růstem, platební bilancí, inflací a také se zmiňovanou zaměstnaností respektive nezaměstnaností. Tyto oblasti tvoří základní cíle většiny současných hospodářských politik. Hlavní cíle jsou ovšem konfliktní a často tedy platí, že dosažení jednoho cíle vede k oslabení druhého cíle (např. inflace a nezaměstnanost) (Šimek, 2007).

Regionální úroveň politiky zaměstnanosti řeší negativní důsledky, které přináší nerovnováha na trhu práce a také zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti. V podstatě

jsou to programy, které jsou zaměřeny na řešení konkrétních situací na konkrétním území země (Šimek, 2007).

V realitě je toto dělení jen na teoretické úrovni, většinou se mnohá opatření vzájemně překrývají, případně i doplňují (Šimek, 2007).

2.1 Přístupy k politice zaměstnanosti a trhu práce

V této podkapitole budou představeny jednotlivé přístupy k politice zaměstnanosti a trhu práce. Patří mezi ně keynesiánský, neokonzervativní, liberální a marxistický přístup.

V praxi západních ekonomik, v poválečném období, byly využívány dva přístupy k politice zaměstnanosti, a to keynesiánská hospodářská politika v 50. - 60. letech 20. století a neokonzervativní hospodářská politika v 70. - 80. letech 20. století. Teoretické základy a opatření těchto dvou politik se od sebe liší, což se projevuje i v charakteru uplatňované politiky zaměstnanosti (Šimek, 2007).

Základem keynesiánského přístupu je fakt, že aktuální ekonomický systém je nestabilní a je potřeba ho regulovat a zasahovat do chodu ekonomiky. Tato regulace je z důvodu kritického místa systému – výše celkové poptávky, zaměřena na stimulaci poptávky. Stimulace se realizuje opatřeními ve státním rozpočtu, tzv. rozpočtovou politikou, prostřednictvím které má být dosaženo zvýšení důchodu jednotlivých ekonomických subjektů, což vede k vyššímu tempu ekonomického růstu, vytváří se pracovní místa a klesá nezaměstnanost (Šimek, 2007).

Naopak podstatou neokonzervativní hospodářské politiky je, že ekonomický systém je stabilní a není potřeba ho regulovat, naopak se zásahy do ekonomiky považují za základ nestability. Tento systém je považován za dostatečně silně samoregulativní. Zastánci neokonzervativní hospodářské politiky se domnívají, že dlouhodobě zaměstnanost nelze ovlivnit zásahy státu, ale připouští se, že krátkodobě a dočasně lze zaměstnanost změnit, ale s možnými dlouhotrvajícími negativními důsledky. Velká část nezaměstnanosti je zde vnímána jako nezaměstnanost dobrovolná, která vzniká na základě osobních kalkulací, do kterých jedinci zahrnují zejména výši reálných mezd, výši podpory v nezaměstnanosti, hodnotu volného času a i dodatečné náklady, které souvisí se změnou pracovního místa (Šimek, 2007).

Tento přístup k politice zaměstnanosti se v 80. letech 20. století ve své podstatě nesetkal s pozitivními ohlasy. Byl úspěšný hlavně v boji s inflací, relativně v oblasti vnější rovnováhy a také v hospodářském růstu, ale úspěchů v oblasti zaměstnanosti dosaženo nebylo (Šimek, 2007).

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádějí ještě dva další přístupy k politice zaměstnanosti a trhu práce, a to liberální a marxistický přístup.

Liberální přístup vychází z klasické politické ekonomie, je charakteristický spontánním řádem, kterým je trh samoregulován a není tak závislý na rozhodování lidí. Pracovní síla je zde chápána jako určitý druh zboží. Zastánci liberálního přístupu vnímají nezaměstnanost jako krátkodobou nerovnováhu, která nemusí být pouze negativní, a to proto, že záleží hlavně na schopnostech nezaměstnaných přizpůsobovat se pracovním podmínkám, které trh práce nabízí. V této souvislosti jsou liberálové rovněž přesvědčeni, že každý, kdo chce pracovat, má možnost práci získat, ale díky velkým mzdovým nárokům nezaměstnaných nemají o nabízenou práci zájem. Za největší problém nerovnováhy na trhu práce, respektive příčiny nezaměstnanosti, považují nadměrně štědré sociální dávky, díky nimž si lidé nemusí hledat práci a zajistí své potřeby i bez ní. Dalším problémem se jeví špatná informovanost o volných pracovních místech a nemobilita nezaměstnaných. Jako řešení nabízejí liberálové účinnou inflační politiku a omezení tzv. sociálního státu, který vede k vyššímu daňovému zatížení (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Dalším přístupem, který uvádějí Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) je marxistický přístup k politice zaměstnanosti. Tento přístup vychází z kritiky klasické ekonomie a principů kapitalistické tržní ekonomiky. Stejně jako v předchozím, liberalistickém přístupu, je i zde pracovní síla vnímána jako určitý druh zboží. Zde hlavní představitel tohoto přístupu, Marx, dělí společnost na proletariát a kapitalisty, kde proletariát musí svou pracovní sílu prodat a kapitalisti vlastní pracovní prostředky. Nezaměstnanost je zde spojována s kapitalismem, kde je ekonomika charakteristická tím, že se nedokáže vyrovnat s vnitřní krizí a také s opakující se nezaměstnaností. Vyplývá z toho, že v kapitalismu nelze nezaměstnanost odstranit, jejíž hlavní příčinou je nerovnováha mezi velikostí pracovních sil a akumulací kapitálu. Nezaměstnanost je zde oproti předchozímu přístupu vnímána jako nedobrovolná a existuje více příčin, které k ní vedou, ale velký podíl v tomto problému je nahrazování lidské práce stroji.

2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V této části diplomové práce bude postupně, kromě veřejně prospěšných prací, na které se práce zaměřuje, představen každý nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti, do kterých mimo jiné patří i VPP. Rovněž je zde popsán nejdůležitější instituce a poskytovatel politiky zaměstnanosti v ČR, a to Úřad práce České republiky. Stručně je zde popsána historie a současná podoba a organizační struktura této instituce a její hlavní úkoly.

Úřad práce

Většina programů politiky zaměstnanosti je podporována nebo poskytována Úřadem práce České republiky a jeho krajskými pobočkami. Úřad práce České republiky je správní úřad, který působí celostátně a je organizační složkou státu. Vznikl jako instituce služeb zaměstnanosti v roce 1990, čímž na úřady práce přešla působnost ve věcech pracovních sil, o které předtím pečovaly okresní národní výbory. V tomto roce v ČR fungovalo 76 úřadů práce ve všech okresech a v Praze. V roce 1991 vzrostl počet úřadů práce na 77 vznikem dalšího okresu Jeseník. V roce 2003 byly některé z pracovních úřadů pověřeny výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Rok nato převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory do obcí s rozšířenou působností (MPSV, 2017a).

Zlomovým rokem byl rok 2011, kdy se zásadně změnily organizační struktury a uspořádání úřadů práce. Vzniká centralizovaný Úřad práce s generálním ředitelem a pod jeho vedením funguje 14 krajských poboček, pod které spadají kontaktní pracoviště. Organizačně se tedy Úřad práce České republiky dělí na generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pobočky. Hlavním úkolem krajských poboček je zajišťovat především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kdežto kontaktní pracoviště mají za úkol zprostředkovávat práci a státní sociální podporu. Úřad práce se zároveň stává jediným místem, kde je možné vyplácení pro všechny nepojistné dávky. V současnosti má Úřad práce zhruba 9 000 kmenových zaměstnanců (MPSV, 2017a).

Nadřízeným správním úřadem Úřadu práce České republiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které jej řídí. Jeho dalším úkolem je zajistit elektronickou komunikaci mezi členskými státy Evropské unie, a to v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti (MPSV, 2017b).

Úřad práce se zaměřuje na oblasti, a to v rozsahu a za podmínek, které jsou stanoveny zákonem v daných oblastech (MPSV, 2017b):

- Zaměstnanosti
- Ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Státní sociální podpory
- Dávek pro osoby se zdravotním postižením
- Příspěvků na péči
- Pomoci v hmotné nouzi
- Inspekce poskytování sociálně-právní ochrany
- Dávek péčovské péče

Existuje velké množství a široká škála nástrojů politiky zaměstnanosti. Ve většině zemí se přistupuje k nástrojům, které závisí na celkové orientaci hospodářské politiky dané země a které vedou k dosažení stanovených cílů v oblasti politiky zaměstnanosti. Mezi nejčastější cíle patří zabránění vzniku zbytečné nezaměstnanosti nebo naopak nedostatku pracovních sil, dále zajištění a prohlubování profesní flexibility pracovních sil, také podpora začleňování osob s omezenou možností uplatnit se na trhu práce, jedná se zde především o zdravotně postižené osoby, ženy, mládež nebo starší osoby. Dalšími cíli jsou zmírnění negativních vlivů technických pokroků a také strukturálních změn v ekonomice. Obecným cílem je zlepšit strukturu zaměstnanosti a to buď obecně, v odvětví, nebo v regionu (Šimek, 2007).

Cíle jsou pak naplňovány různými činnostmi. Mezi nejdůležitější patří poradenská služba při volbě povolání, zprostředkování práce, podpora profesního vzdělávání, poskytování služeb, které jsou zaměřené na udržování a vytváření pracovních míst, poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, nebo i mzdového vyrovnání při zániku podniku a výzkum a statistika trhu práce (Šimek, 2007).

Nejčastěji používané a nejznámější rozdělení programů politiky zaměstnanosti je rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (podle OECD). Tato práce se bude zajímat pouze o aktivní politiku zaměstnanosti, jejíž součástí jsou i veřejně prospěšné práce, které tvoří náplň diplomové práce (Šimek, 2007).

Mezi aktivní programy politiky zaměstnanosti patří služby zaměstnanosti, dále školení (změna vzdělání a kvalifikace), které jsou určeny pro nezaměstnané dospělé a rizikové skupiny, ale i pro zaměstnané. Dalším programem aktivní politiky zaměstnanosti jsou

programy zaměřené na mladé nezaměstnané a podporu učňů a různých forem vzdělávání mladých, dále subvencovaná zaměstnanost, kde patří subvence pro zaměstnávání v soukromém sektoru, podpora nezaměstnaných, kteří chtějí začít samostatně podnikat a přímá tvorba pracovních míst. Posledním uvedeným jsou programy pro handicapované osoby, které zahrnují odbornou rehabilitaci a podporu vytváření práce pro handicapované osoby (Šimek, 2007).

Mezi pasivní programy politiky zaměstnanosti patří příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň a předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce (Šimek, 2007).

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádějí následující členění nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Veřejně prospěšné práce

2.2.1 Rekvalifikace

Podle MPSV (2017c) platí, že pokud existuje nesoulad struktury poptávky a nabídky na trhu práce, zajišťuje úřad práce tzv. rekvalifikace, a to jednak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace musí umožnit získat nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání pro daný trh práce. Rozumíme tím proces, ve kterém uchazeč nebo zájemce o zaměstnání získá nové kvalifikace nebo rozšíří ty stávající.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádí rekvalifikace jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, a to i včetně udržování nebo obnovení kvalifikace u uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Hlavním účelem je získat jak teoretické, tak praktické znalosti v rámci následujícího profesního vzdělávání daného jedince.

O tom, jak bude rekvalifikace rozsáhlá, a co bude obsahovat, rozhoduje dosažené vzdělání uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, dále jejich zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti (MPSV, 2017c).

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Náklady rekvalifikace pak zabezpečuje úřad práce, může rovněž poskytnout příspěvky na úhradu nutných nákladů, které jsou spojené s rekvalifikací. Mezi tyto náklady patří např. jízdné, stravné, pojištění, nocležné. Dané rekvalifikace zajišťují jednotlivé krajské pobočky úřadu práce podle trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání, nebo zájemce o zaměstnání (MPSV, 2017c).

Subjekty, které mohou provádět rekvalifikace, jsou určovány zákonem. Podmínkou jsou akreditace, které na základě splnění určitých podmínek, respektive předložených vzdělávacích programů, uděluje na dobu určitou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Danou rekvalifikaci si může subjekt, tj. uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání vybrat a zabezpečit sám. Úřad práce následně za určitých stanovených podmínek může tuto rekvalifikaci uhradit. Uchazeč si může vybírat buď druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, nebo rekvalifikační zařízení, ve kterém se chce rekvalifikovat (MPSV, 2017c).

Následně jsou sepsány požadavky uchazeče ve formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Zvolený rekvalifikační kurz musí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče. Maximální částka, kterou může úřad práce uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání poskytnout je 50 000 Kč. Pokud se však uchazeč rozhodne nepřijmout práci, která odpovídá získané rekvalifikaci, musí si náklady uhradit sám. Tuto částku platí úřad práce nebo uchazeč přímo rekvalifikačnímu zařízení. V době konání rekvalifikace musí být uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání evidován na úřadu práce (MPSV, 2017c).

2.2.2 Investiční pobídky

V České republice byly investiční pobídky zavedeny teprve v roce 1998. Byly zavedeny jako reakce na pozitivní hospodářské změny v Maďarsku a Polsku na konci 90. let 20. století, kdy tyto změny zastínily výhodu, kterou měla ČR pro zahraniční investory v podobě politické a ekonomické stability (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Investiční pobídky jsou hmotné podpory, které jsou poskytovány na vytváření nových pracovních míst, na rekvalifikace nebo na školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Tento druh podpory, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, získává zaměstnavatel. Ten dostane hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, pokud vytvořil nová pracovní místa v určité oblasti. Touto oblastí se rozumí oblast, ve které je podíl nezaměstnanosti vyšší minimálně o 50 %, než je průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR, a to za poslední dva ukončená pololetí před datem předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky (MPSV, 2017c).

Podpora je poskytována v podobě částečné úhrady nákladů, které jsou na rekvalifikace, vytváření nových pracovních míst, nebo školení zaměstnanců vynakládány. Výše této podpory je stanovena vládou, podle situace na trhu práce, která se vyjadřuje např. mírou nezaměstnanosti (MPSV, 2017c).

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) se investičními pobídkami rozumí:

- a) Slevy na daních z příjmu podle zvláštního právního předpisu
- b) Převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu
- c) Hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
- d) Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu (zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.
- e) Převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny

V případě, že se investiční pobídky týkají vytváření pracovních míst, rekvalifikace, nebo školení nových zaměstnanců, je potřeba zajistit určité údaje. Těmito údaji se podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) rozumí počet zaměstnanců v jednotlivých letech od zahájení investování a předpokládaný konečný stav zaměstnanců v členění na nově vytvořená pracovní místa a převody ze stávající výroby, dále počet nově vytvořených pracovních míst a okres, ve kterém budou tato místa vytvořena a celkový

vliv těchto investic na zaměstnanost České republiky a nakonec počet osob, které budou rekvalifikovány, druh rekvalifikace, předpokládané náklady, místo a datum zahájení a ukončení rekvalifikace.

2.2.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy rozumíme ty, které vytváří nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, a to na určitou dobu. Cílem příspěvků na tyto místa je obsadit je uchazeči o zaměstnání, kterým lze složitě zajistit pracovní umístění jiným způsobem. Tyto podpory jsou určeny rovněž i pro evidované osoby na úřadě práce, které chtějí začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) má státní podpora tyto formy:

- a) Návrtný příspěvek
- b) Příspěvek na úhradu úroků z úvěrů
- c) Jiný účelově určený příspěvek
- d) Částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění

V případě, že se uchazeč rozhodne pro samostatně výdělečnou činnost, je možné rovněž obdržet příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, o který je třeba požádat na krajské pobočce úřadu práce. Následně je uzavřena dohoda, ve které je potřeba, mimo jiné, stanovit datum, do kdy je osoba povinná vrátit poskytnuté prostředky v případě, že nebudou využity na způsobilé výdaje. Způsobilé výdaje jsou pak výdaje na to, co lze za tyto prostředky, koupit a jsou uvedeny v dané dohodě. Nejčastěji se příspěvek poskytuje na nákup vybavení, které souvisí se zařízením pracovního místa. Vzniklá osoba samostatně výdělečně činná také může do třiceti dnů požádat o tzv. překlenovací příspěvek, který je určen na částečné uhrazení provozních nákladů, které jsou spojeny s výkonem samostatné výdělečné činnosti (MPSV, 2017c).

Příspěvky jsou poskytovány nejvýše po dobu dvanácti měsíců a zaměstnavatel o něj žádá na krajském úřadě práce, ve kterém jsou evidováni uchazeči, kteří mají být umístěni na společensky účelná pracovní místa. Výše těchto příspěvků závisí na míře nezaměstnanosti a na počtu vytvořených pracovních míst (MPSV, 2017c).

Výše příspěvku se odvíjí rovněž od průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Pokud v kalendářním měsíci, který předchází dni, kdy byla podána žádost o příspěvek, nepřesahuje míra zaměstnanosti v daném okrese průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, pak vzniká nárok na dotaci, která může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v České republice, a to za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje míru zaměstnanosti v České republice, nebo je vyšší, pak může dotace činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v České republice, za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

V případě, že je zřizováno více než 10 společensky účelných pracovních míst, na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, může výše příspěvku, na jedno společensky účelné pracovní místo, činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v České republice (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Pokud je zřizováno více než 5 společensky účelných pracovních míst, pak je úřad práce povinen zajistit odborný posudek daného projektu, efektivnost dotací a životaschopnost pracovních míst (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

2.2.4 Příspěvek na zpracování

Příspěvek na zpracování existuje v České republice od roku 2004. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na základě dohody mezi ním a úřadem práce. Zaměstnavatel obdrží příspěvek v případě, že přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost, a to z důvodu zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů (MPSV, 2017c).

Maximální doba, kterou je možné příspěvek poskytovat jsou tři měsíce, a to od sepsání dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

2.2.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento druh podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti obdrží zaměstnavatel rovněž na základě dohody mezi ním a úřadem práce. Jak už z názvu nástroje plyne, příspěvek je poskytován v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a není schopen zajistit pro své stávající zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V tomto případě pak úřad práce poskytuje příspěvek ve formě částečné náhrady mzdy,

na kterou mají zaměstnanci nárok. Maximální možná doba poskytování příspěvku je 6 měsíců od sepsání dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce a může být poskytnutý nejvýše do poloviny minimální mzdy České republiky (MPSV, 2017c).

Přechodem na jiný podnikatelský program se zde rozumí změna výroby, nebo poskytování služeb, při které dochází k velkým technologickým změnám. Rovněž může docházet ke změně předmětu podnikání, které je zapsané v obchodním rejstříku, nebo v živnostenském oprávnění (MPSV, 2017c).

2.2.6 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou charakterizovány jako pracovní příležitosti, které jsou vytvářeny především pro obtížně umísitelné osoby a dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou evidováni na úřadě práce. Nejčastěji jsou to práce, které představují činnosti spojené s veřejnou prospěšností. Takovými činnostmi rozumíme práci v oblasti údržby veřejných prostranství, budov a komunikací, nebo v oblasti odborných činnostech pro obec, nebo ve prospěch státních nebo obecně prospěšných institucí (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené a mohou být sjednávány nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Místa jsou vytvářena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek, a to do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy (včetně pojistného) zaměstnance, který na této pozici pracuje a je zároveň evidován na úřadě práce (MPSV, 2017c).

2.2.7 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento nástroj APZ uvádí Václavíková, Kolibová a Kubicová, (2009). Řeší problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to formou povinně vytvářených pracovních míst v případě, že má zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců. Tento podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením je dán procentuálně a činí 4 % z celkové zaměstnanosti. Stát podporuje zaměstnávání těchto osob různými způsoby, úřady práce poskytují dotace na chráněná pracovní místa a chráněné pracovní díly (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Chráněná pracovní místa jsou vytvářena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a musí být provozována nejméně dva roky. Úřad práce může přispívat jednak na vytvoření tohoto místa, ale i na provoz daného chráněného pracovního místa. V případě, že se osoba se zdravotním postižením rozhodne provozovat samostatně výdělečnou činnost, může úřad práce uzavřít dohodu přímo s danou osobou a poskytovat příspěvek přímo jí (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Chráněná pracovní dílna je pracoviště, které vzniká na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, a to pro osoby se zdravotním postižením, nejméně se 60 % zastoupením těchto osob. Chráněná pracovní dílna musí svou činnost vykonávat nejméně pod dobu dvou let. Prostřednictvím úřadu práce stát vyplácí příspěvky chráněným dílnám ve dvou podobách, a to jako příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Kromě těchto dvou příspěvků stát finančně podporuje i zaměstnavatele, jejichž podíl zaměstnanců se zdravotním postižením je vyšší než 50 % na celkovém počtu zaměstnanců. Zde se jedná většinou o příspěvky ke mzdám, které jsou vypláceny na žádost zaměstnavatelů a to čtvrtletně zpětně (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Výše těchto finančních podpor je obecně odstupňována podle míry postižení zaměstnaných osob (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Obecně jsou programy APZ považovány za efektivnější v boji proti vysoké nezaměstnanosti oproti programům pasivní politiky zaměstnanosti, které nevytvářejí pracovní místa a neřeší dlouhodobě problém s nezaměstnaností, pouze pomáhají nezaměstnaným zvládat tento dočasný stav (Šimek, 2007).

2.3 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

V návaznosti na předchozí podkapitolu o podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením se bude následující část zabývat znevýhodněnými skupinami na trhu práce. Tyto osoby jsou úzce spojené s APZ, respektive s VPP, jelikož ty slouží k zaměstnání osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a které je obtížné zaměstnat jiným způsobem.

Šimek (2010) ve své knize uvádí několik zdrojů a jejich výzkumy, které vymezují znevýhodněné skupiny na trhu práce různými způsoby.

Studie Rakoczykové (2006) uvádí tři faktory, které ovlivňují osoby a zařazují je do sféry osob, které jsou vyloučené na trhu práce. Jedná se o tři úrovně, a to mikroúroveň, meziúroveň a makroúroveň. V rámci mikroúrovně se jedná hlavně o zhoršený zdravotní stav, nízký nebo naopak vysoký věk, vzdělání a kvalifikace, které zařazují osoby do kategorie vyloučené. Vzdělání a kvalifikace je podle výzkumu autorky vnímána jako nejdůležitější a to jak z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti, tak z pohledu marginální pozice na trhu práce. Meziúroveň je charakteristická faktory jako jsou postoje zaměstnavatelů a sociálním systémem a prostředím, ve kterém se dané osoby nacházejí a žijí. Na této úrovni se rovněž setkáváme s diskriminací, a to jednak v souvislosti s věkem, tak zdravotním stavem. Vyplývá z toho, že takto daný sociální systém spíše nepomáhá daným skupinám, ale udržuje je v daném nežádaném stavu. V poslední úrovni, tedy makroekonomické, lze za důvod neúčasti nebo účasti znevýhodněných osob považovat ekonomický růst, s tím také spojené strukturální změny a změny v poptávce po práci.

Z mnohých studií, které uvádí Šimek (2010), je zřejmé, že u osob, které jsou řazeny do skupiny znevýhodněných osob, lze vysledovat obdobné charakteristiky. Patří mezi ně hlavně občané se zdravotním postižením, absolventi škol, uchazeči, kteří jsou společensky nepřizpůsobení, často mění zaměstnání a mají špatnou pracovní morálku. Také dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané osoby, nekvalifikovaní, čímž rozumíme hlavně osoby s nedokončenou základní školou, dále mentálně či psychicky handicapovaní, drogově závislí a delikventi, což jsou osoby jak na svobodě, tak věznění, ale se záznamem v rejstříku. Ohroženými skupinami jsou také mladí bez pracovních zkušeností, také naopak občané starší 50 let, imigranti, menšiny, a to jak už odlišné rasově, nábožensky, jazykově nebo kulturně. Dále také osoby bez domova a osoby nejméně se třemi dětmi do skončení povinné školní docházky a také osamělí rodiče, kteří se starají o nejméně jedno dítě do skončení povinné školní docházky.

Šimek (2010) představuje čtyři skupiny osob, které mají ztížené podmínky na trhu práce. Mezi ně patří osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované uchazeči o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnaní.

2.3.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou jednou ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Největším problémem u zaměstnávání těchto osob a jejich vnímání zaměstnavateli jsou legislativní ochrany, které musí zaměstnavatel dodržovat v rámci zákoníku práce a také

předsudky, které jsou spojené s jejich konkrétním omezením. Nejčastěji panují obavy z nižšího výkonu nebo potřeba dohledu nad výkonem práce a potřeba asistence. Nejvíce problémovou skupinou u handicapovaných osob jsou osoby starší než 50 let, kteří zaznamenali změnu v přehodnocení jejich invalidity z plné na částečnou, i když se jejich zdravotní stav dostatečně nezměnil. Tyto osoby mají problém adaptovat se do pracovní činnosti, a to jednak proto, že dlouhodobě nepracovaly, nebo proto, že mají často možnost pracovat pouze na částečný úvazek a za limitovanou odměnu, a to z důvodu vyplácení invalidního důchodu (Šimek, 2010).

Nejčastěji se handicap projeví onemocněním páteře, kardiovaskulárními chorobami a různými formami psychických onemocnění. U těchto osob pak lze často pozorovat problémy při řešení určitých situací spojených s nezaměstnaností. Velmi často jsou to osoby podrážděné a se sníženým sebevědomím, také pesimistické, a to z důvodu negativních zkušeností při předchozích pracích, mají také sníženou schopnost přizpůsobit se pracovnímu procesu a komunikační bariéry. Těmito všemi problémy se jejich situace nelepší a jen zhoršuje jejich postavení na trhu práce a jejich nezaměstnanost se prodlužuje. Zde pak hraje velmi důležitou roli vzdělání dané osoby, je prokázáno, že čím je vyšší vzdělání, tím jsou jeho šanci na uplatnění v pracovním procesu vyšší (M. Šimek, 2010).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017d) dělí trh práce v souvislosti s osobami se zdravotním postižením na volný trh práce, kde vystupují zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % OZP a chráněný trh práce, kde zaměstnavatelé zaměstnávají více než 50 % OZP z celkově zaměstnaných osob. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je umístit tyto osoby na volný trh práce a zajistit tak těmto osobám práci, která pro ně nebude pouze zdrojem příjmů, ale také místem, kde se budou moci seberealizovat a zabránit tak sociálnímu vyloučení a docílit udržení sociálního kontaktu s většinovou společností.

2.3.2 Osoby starší 50 let

Tyto osoby patří k nejsložitěji umístitelným uchazečům o práci na trhu práce. Se ztrátou zaměstnání přichází pocit podřadnosti, nespokojenosti se sebou samým, snížené sebevědomí, pocit strachu a sociální izolace, která ovlivňuje jak psychické, tak fyzické zdraví. Velmi složitá situace přichází v případě, že daná osoba pracovala celý život v jednom zaměstnání, případně u jednoho zaměstnavatele, a například na specifické pozici. Takový uchazeč se totiž stává prakticky nezaměstnatelným. Mezi hlavní problém patří zejména nižší adaptabilita a s ní spojená i ochota ke změně, možná nižší kvalifikace nebo také nižší flexibilita. Obecně se

považují osoby nad 50 let méně ochotné se učit, vzdělávat a přizpůsobovat se podmínkám než mladí lidé, oproti mladším jim chybí i jazykové znalosti a mají také možné větší zdravotní komplikace. Z těchto důvodů pak zaměstnavatelé dávají přednost mladším osobám (Šimek, 2010).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017d) dělí tuto skupinu na dvě části, a to osoby do 59 let a nad 60 let. Z těchto dvou skupin jsou více znevýhodněnou skupinou na trhu práce ty osoby, které spadají do kategorie do 59 let. Toto je způsobeno tím, že lidé, kteří spadají do té druhé kategorie, nad 60 let, odcházejí předčasně do důchodu a stávají se tak ekonomicky neaktivními, tudíž nejsou nezaměstnaní.

Situace těchto osob je podle úřadů práce závislá hlavně na jejich kvalifikaci a právě přizpůsobivosti se novým podmínkám a také schopnosti vyrovnat se svým postavením, se kterým se obtížněji smírují muži, kteří se pak stávají teoreticky nezaměstnatelnými (Šimek, 2010).

2.3.3 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Mimo osob s nízkou nebo žádnou kvalifikací se zde zahrnuje i osoby, které mají rovněž nedostatečné zkušenosti. Podle průzkumů pracovních úřadů jsou tyto osoby často neschopny samostatně pracovat a řešit problémy, spoléhají se na pomoc od jiných a mají nereálné mzdové požadavky (Šimek, 2010).

Problémem u této znevýhodněné skupiny na trhu práce jsou předsudky zaměstnavatelů, kteří je vnímají jako méně kvalitní a méně motivovanou pracovní sílu. Pracovní místa, která by mohla být obsazena osobou se základním vzděláním, proto raději požadují osoby s vyučením. Tyto osoby vnímají jako možné pro potencionální rekvalifikaci nebo školení. V případě, že je na trhu dostatek osob s vyučením, bude automaticky docházet k vytlačování osob pouze se základním vzděláním z trhu práce (Šimek, 2010).

Dalším problémem jsou také sociální dávky a špatně nastavený sociální systém. V případě, že sociální dávky jsou zhruba stejné nebo i vyšší než odměna za práci, pak tyto osoby dávají přednost dávkám před uplatněním se na trhu práce (Šimek, 2010).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017d) uvádí, že ČR ve srovnání s EU dominuje v nízké zaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací. Úroveň vzdělání výrazně determinuje postavení dané osoby ve společnosti a na trhu práce a s rostoucím technologickým pokrokem

se snižuje počet míst pro osoby s nejnižší kvalifikací. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto doporučuje soustředit se na řešení tohoto problému a pouze nevytvářet místa pro takové osoby, ale také zapracovat na jejich kvalifikaci a zejména na dalším vzdělání a posílit tak jejich postavení na trhu práce a zajistit jim další možné uplatnění.

Do této skupiny Šimek (2010) zařazuje také osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. U těchto osob je důležitý kontakt s úřadem práce a také s kurátorem. Ten danou osobu před propuštěním připraví na pracovní proces, a to tak, že ho přizpůsobí pro aktuálně volné pracovní místa na trhu práce, buď absolvováním rekvalifikace, nebo přeškolením. Tyto činnosti lze provádět i při výkonu trestu, nebo až po propuštění.

2.3.4 Dlouhodobě nezaměstnaní

Za dlouhodobě nezaměstnané se považuje osoby bez práce déle než rok. Dlouhodobá nezaměstnanost se sebou nese řadu zdravotních komplikací, a to nejen psychických, ale i fyzických. Při ztrátě zaměstnání jsou největším problémem psychické problémy, které se projevují úzkostí, depresemi, bezmocností, ztrátou sebevědomí a optimismu, negativní subjektivní hodnocení, pocit vyřazení ze společnosti, ztráta sociálního postavení a mnoho dalších. Důležitou roli v této situaci hraje okolí, ve kterém se daná osoba nachází, mnohé studie ukazují, že důležité jsou rodinné vztahy, blízcí přátelé a partneři, kteří pomáhají tuto situaci nezaměstnaným zvládat. Všechny tyto psychické komplikace vedou danou osobu k tomu, že nemá motivaci při hledání nové práce a stává se tak dlouhodobě nezaměstnaná (Šimek, 2010).

Po uplynutí určité doby se nezaměstnaný smíří se svou situací a vnímá ji jako normální stav. Oproti prvotnímu stresu ze ztráty zaměstnání se postupem času adaptuje na nové podmínky a zvykne si na volný čas a snížené příjmy ze sociálních dávek. Zde dělíme nezaměstnaných na dvě skupiny, na ty, kteří bez ohledu na to, jak dlouho už jsou nezaměstnaní, chtějí najít práci a navrátit se do pracovního procesu, a pak na ty, kteří tyto plány nemají (Šimek, 2010).

Existuje mnoho faktorů, které hrají důležitou roli při zvládání ztráty práce. Patří mezi ně například odolnost vůči psychické zátěži člověka obecně. Dále je také rozhodující věk člověka a pohlaví. Pokud ztratí práci žena, pak je její dosavadní práce vykompenzována prací a péčí o rodinu. Pokud však ztratí práci muž, který je vnímám jako živitel rodiny, pak je na tuto situaci nahlíženo poněkud jinak. Dalším faktorem je dosažená kvalifikace a vzdělání, a to

proto, že méně kvalifikovaní lidé jednodušeji ztratí práci a také ji složitěji znovu najdou (Šimek, 2010).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2017d) uvádí ještě kategorii „mladí“ do znevýhodněných osob na trhu práce.

2.3.5 Mladí

Do této skupiny spadají osoby mladší 25 let, někdy také absolventi vysokých škol do 30 let. Jejich znevýhodněné postavení na trhu práce vychází z jejich nízké ekonomické aktivity a také z jejich struktury kvalifikace a z nedostatku praktických zkušeností. Toto vyplývá z výběru vzdělávání a také z nedostatečné praktické přípravy v průběhu školy a také neschopnost přizpůsobit se danému trhu práce a požadavkům zaměstnavatelů. Problémem se jeví i nesprávné představy mladých o situaci na trhu práce a o vlastních schopnostech umístit a uplatnit se na tomto trhu. Tyto problémy jsou způsobeny mimo jiné nekvalitním poradenstvím v oblasti kariéry a to jak ve školách, tak v specializovaných střediscích ÚP ČR (MPSV, 2017d).

U všech těchto výše zmíněných skupin postupem času upadá motivace hledat si práci. Je to způsobeno opakovanými neúspěchy při pohovorech, špatným psychickým zdravím, ztrátou sebevědomí, pracovních znalostí a návyků, dále také štedrými sociálními dávkami, které naopak demotivují osoby hledat si práci, protože dostatečně kompenzují daným osobám příjmy z práce. Délka nezaměstnanosti se těmito příčinami automaticky prodlužuje a zvyšuje se podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti dané země (MPSV, 2017d).

3 Veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Třetí kapitola této práce se zabývá konkrétním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšnými pracemi, které jsou v první části představeny teoreticky, a to od svého vzniku. Následuje část, ve které je představena politika zaměstnanosti Evropské unie a jsou představeny i VPP ve dvou zemích Evropské unie, a to v Polsku a Slovensku.

Stěžejní částí je podkapitola představující VPP v České republice, a to jak na teoretické, tak praktické úrovni. Uvedeny jsou rovněž projekty, které podporují APZ v České republice a vznik VPP. v poslední části jsou představeny dvě rešerše studií na problematiku účinnosti a efektivnosti APZ v České republice, a to i v období krize.

3.1 Veřejně prospěšné práce

Začátky a první zmínky o obecné APZ je těžko určit, nejvíce se však začaly nástroje APZ používat v období Velké hospodářské krize v roce 1930. Poměrně často se v začátcích využívaly právě veřejné práce, hlavně v USA, které se jevily jako úspěšné. Podobné programy byly i v Evropě, a to konkrétně v Německu (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Modernější verze pojetí nástrojů APZ, přišla s rokem 1950, zejména ve Švédsku, kde byla tato politika nedílnou součástí Švédského modelu ekonomické a sociální změny. Soustředili se hlavně na podporu nabídkové strany a nejvíce se rozvinuly veřejně prospěšné práce, které pomohly Švédsku udržet plnou zaměstnanost ve většině poválečných let až do roku 1990. Postupně se v druhé polovině 20. století modernizoval přístup v Německu, Francii a postupně i v dalších zemích Evropy (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

V roce 1997 se stala politika zaměstnanosti důležitým politickým nástrojem pro EU a začala se preferovat APZ před pasivní politikou zaměstnanosti (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Obecným cílem VPP je zvýšit počet pracovních míst, které jsou vytvářeny buď ve veřejném, nebo soukromém sektoru. Z větší části jsou pak místa financovány z veřejných prostředků. Takto vytvořená místa by měla být přínosem hlavně pro společnost, a to v oblasti kulturní, environmentální nebo sociální s omezeným trváním. Nejvíce byly veřejné práce využívány v letech 1970 – 1980, v té době byly všechny těžko umístitelné osoby zařazeny do programu VPP. V dalších letech byly programy často zrušeny nebo změněny, a to z důvodu

negativních výsledků. Časté a rozsáhlé umísťování problematických nezaměstnaných na tato místa, které byly financovány z veřejných rozpočtů, vyvolalo kritiku (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Veřejně prospěšné práce by měly být využívány hlavně jako pracovní zkoušky, také v případě nedostatečné poptávky a jako prostředek pomoci nezaměstnaným při udržování kontaktu s trhem práce. Měly by trvat krátkou dobu a neplnit funkci trvalého a opakovaného zaměstnání. Studie, které byly provedené na téma veřejně prospěšných prací, ukázaly, že jsou krátkodobě pozitivní, ale z dlouhodobého hlediska nemají na nezaměstnanost podstatný vliv (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Obecně jsou VPP více využívány v zemích, které trpí vysokou nezaměstnaností, a to z důvodu zmírnění chudoby, aby tak dané osoby nebyly odtrženy od trhu práce. V některých zemích se dokonce kombinují s velkými změnami v infrastruktuře nebo ekologickými programy (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Ve srovnání s jinými nástroji APZ nejsou výjimečně významné, ale mají velký vliv na ekonomický rozvoj. V různých zemích jsou VPP využívány z odlišných důvodů. Ve většině zemí jsou tyto práce využívány jednak pro své prioritní poslání, čímž je zmírnit nezaměstnanost a pomoc nezaměstnaným v nouzi, ale také pro vytvoření infrastruktury a zlepšení situace v daném státě. Také jsou využívány spíše pro sociální podporu než pro zvýšení zaměstnanosti (Východní Asie), také pro odstranění ekonomických následků krize, kdy roste nezaměstnanost (Latinská Amerika), a v neposlední řadě pro odstranění důsledků živelných pohrom (Afrika), a to nejen za peníze, ale za hmotné odměny jako jsou jídlo, oblečení, vybavení apod. (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

Existují mnohé studie, které ukazují na negativní účinky VPP, ale také studie, ve kterých výsledky VPP vyšly pozitivně, a to hlavně v případě, že je pečlivě vybrána cílová skupina účastníků VPP, což jsou znevýhodněné skupiny na trhu práce (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J, 2008).

3.2 Veřejně prospěšné práce ve vybraných zemích Evropské unie

V rámci této podkapitoly je stručně představena politika zaměstnanosti v Evropské unii. K tomuto tématu nezbytně patří Evropský sociální fond, jehož charakteristika je v této části popsána také. Jsou zde představeny i VPP ve dvou zemích Evropské unie – v Polsku a

Slovensku. Výběr zemí není náhodný, jsou vybrané pro jejich velmi blízké vztahy, vývoj a historii s Českou republikou, což tvoří výhodu pro lepší představivost a porovnatelnost.

3.2.1 Politika zaměstnanosti Evropské unie

V EU se začalo o politice zaměstnanosti hovořit v souvislosti s hospodářskou recesí, v roce 1993, kdy došlo ke zpomalení hospodářského růstu, a začala se zvyšovat míra nezaměstnanosti. Ta se dostala na hodnoty přesahující 10 %. V reakci primárně na tuto vysokou nezaměstnanost byl vydán Evropskou komisí z popudu Evropské rady dokument „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – Cesty vpřed do 21. století“ (Bílá kniha) (Šimek, 2007).

Po vzniku Amsterodamské smlouvy (1997) byla politika zaměstnanosti zařazena do koordinovaných Společných politik Společenství a vytvořena nová Hlava, která byla nazvána Zaměstnanost (Šimek, 2007).

Fungování Evropské strategie zaměstnanosti začíná tím, že členské státy přijmou podrobné opatření v rámci čtyř pilířů. Jednotlivá opatření jsou pak realizována jak na úrovni regionální, tak národní, ale i evropské. Každoročně pak členské státy cílí ke koordinaci svých politik zaměstnanosti (Šimek, 2007).

Rada ministrů na návrh Evropské komise vytvoří Směrnice zaměstnanosti s konkrétními cíli. Následně každá členská země vypracuje národní akční plán, ve kterém uvede postupy k převedení nařízení směrnic do praxe, a to za účasti čím jak nejvíce aktéry jako jsou zaměstnavatelé, odbory, místní a regionální odbory apod. Následně Rada a Evropská komise zkontroluje a posoudí každý národní akční plán a předá zprávu Evropské radě. V případě, že je potřeba, předloží Rada a Evropská komise možné návrhy a doporučení jednotlivým členským státům, a to tak, aby nápomocné ke splnění cílů politiky zaměstnanosti. Z těchto kroků vyplývá, že se EU angažuje v politice zaměstnanosti jednak prostřednictvím své politiky, tak také podporou politik jednotlivých členských států. Evropská rada má rovněž pravomoc podávat doporučení na změny směrnic na příští rok (Šimek, 2007).

Politika zaměstnanosti EU staví na 4 pilířích, které jsou rozpracovány do 19 směrnic, které definují cíle, kterých se má každá členská země držet (Šimek, 2007).

Pilíř I zlepšení zaměstnanosti – 1-7 směrnic

Pilíř II – Rozvoj podnikání – 8-12 směrnic

Pilíř III – Podpora přizpůsobivosti firem jejich zaměstnanců – 13-15 směrnice

Pilíř IV – Posílení politiky rovných příležitostí – 16-19 směrnice

Aktuálně jsou strategie a cíle zaměstnanosti obsažené ve Strategii Evropa 2020, která navazuje na Lisabonskou strategii, která byla ukončena v roce 2010. Tato strategie má za cíl dosáhnout udržitelného hospodářského růstu, který bude založený na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat sociální a územní začleňování. V rámci Evropy 2020 je stanoveno 5 cílů, které se navzájem propojují (MŠMT, 2017a):

- 75 % obyvatelstva EU ve věku 20-64 let by mělo být zaměstnáno (míra zaměstnanosti u osob ve věku 20 až 60 let by se měla zvýšit na nejméně 75 %).
- 3 % HDP EU by měla být investována do výzkumu a vývoje
- V oblasti změny klimatu a energetiky by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“ – snížit energetickou náročnost o 20 %, zvýšit podíl obnovitelných zdrojů o 20 % a snížit skleníkové plyny o 20 %.
- Snížit podíl dětí, které předčasně ukončili školní docházku na 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30 – 34 let, které dosáhly terciálního vzdělání na 40 %
- Snížit počet obyvatel, kteří žijí v členských státech EU pod hranicí chudoby o 25 %, což by bylo přes 20 mil. obyvatel EU.

3.2.2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond – European Social Fund (dále jen ESF) byl založen v roce 1960 a je hlavní nástroj politiky zaměstnanosti a sociální politiky v rámci Evropské unie. Důležitou úlohou ESF je finanční pomoc členským zemím v plnění dohodnutých cílů a zaměřuje se také na investice do lidského kapitálu (M. Kotýnková, 2006).

MPSV (2017g) uvádí následující cíle ESF: pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Činnost tohoto fondu je úzce spojená s národními plány zaměstnanosti a národními plány sociálního začleňování členských zemí Evropské unie. V rámci těchto plánů jsou stanovená

opatření členských zemí, které jsou vytvořena na základě směrnic Evropské unie a prostřednictvím finanční podpory fondu jsou dané cíle realizované (Kotýnková, 2006).

ESF financuje desítky národních a regionálních projektů, které se zaměřují na podporu zaměstnanosti. Patří mezi ně malé projekty pro pomoc při hledání pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, také projekty, které jsou realizované charitativními organizacemi a celonárodní projekty, které mají za úkol podpořit vzdělanost. Rozsah podporovaných projektů je velmi obrovský, hlavně co se týče cílů, cílených skupin, povahy a velikosti apod. (ESF, 2012).

ESF je založen na tzv. partnerské spolupráci, což představuje spolupráci ESF, Evropské komise a vnitrostátních a regionálních orgánů, mimo to se v dané spolupráci objevují další nevládní organizace a partneři. Touto spolupráci jsou finanční prostředky vynaloženy nejefektivněji a nejúčinněji. Dochází tak k tomu, že pokyny se vytvářejí na evropské úrovni, operační programy jsou vyjednávány mezi Komisí a vnitrostátními orgány a samotná realizace je pak na příslušných orgánech v každé zemi (MPSV, 2017g).

Důležitou zásadou pro působení ESF je také spolufinancování, které zajišťuje, že financování z ESF je doprovázeno veřejným nebo soukromým financováním. Toto spolufinancování je určeno procentuálně a většinou se pohybuje mezi 50 % až 85 %, a to podle relativního bohatství daného regionu. Země a jejich relativní bohatství se dělí do tří kategorií, které jsou určeny podle regionálního HDP na osobu v porovnání s průměrem EU. Tyto kategorie jsou:

- méně rozvinuté regiony ($HDP/os < 75\%$ průměru EU-27)
- přechodové regiony (HDP/os mezi 75 % a 90 % průměru EU-27)
- rozvinutější regiony ($HDP/os \geq 90\%$ průměru EU-27)

V České republice spadají všechny regiony, kromě Prahy, která je zařazena do rozvinutějšího regionu, do méně rozvinutých regionu (MPSV, 2017g).

Samotný ESF je financován z rozpočtu Evropské unie a také ze státních příspěvků, představuje více než 10 % z celkového rozpočtu EU (v roce 2007-2013 činil rozpočet 75 mld. EUR) (ESF, 2012).

3.2.3 Polsko

V Polsku jsou VPP velmi podobné, jako v ČR. Jsou zde nazvané jako „roboty publiczne“. Jejich hlavním úkolem je zaměstnat osobu bez práce na dobu ne delší než 12 měsíců, a to s pomocí financování tohoto místa z prostředků státního rozpočtu, místní samosprávy, cílených fondů, nevládních organizací apod. K těmto pracím se může přihlásit každá osoba, která je nezaměstnaná, a to na základě vytvořeného profilu a v souladu s individuálním plánem práce (WPSZ, 2014).

VPP v Polsku mohou být organizované buď okresy, obcemi, nevládními organizacemi, které se ze zákona zabývají ochranou životního prostředí, kultury, školství, cestovního ruchu, zdravotnictvím, sociální pomoci atd. a také vodními společnostmi, které jsou neziskovými organizacemi, jejichž hlavním úkolem je zajištění vody pro obyvatelstvo, ochrana v případě nebezpečí a udržování vodních zdrojů (WPSZ, 2014).

Stejně jak v ČR, tak i v Polsku jsou zaměstnavatelům, kteří vytváří VPP, spolufinancovány celkové náklady na pracovníka, a to formou vrácení peněžních prostředků, které byly vynaloženy na pracovníkovu mzdu, ocenění a příspěvky na pojištění (WPSZ, 2014).

3.2.4 Slovensko

Nástroje aktivní politiky obecně, se na Slovensku podobají těm v ČR, ale na druhou stranu existují rozdíly. Na Slovensku jsou ve větším množství uplatňována opatření a struktura nástrojů je detailnější.

Mezi nástroje APZ na Slovensku patří příspěvky pro občana, příspěvky pro zaměstnavatele podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, vzdělávání a příprava pro trh práce, RE-PAS a aktivační činnost (UPSVAR, 2017).

V rámci posledního zmíněného nástroje, aktivační činnosti, jsou poskytovány příspěvky na vykonávání aktivační činnosti, a to prostřednictvím menších obecných služeb pro obec nebo menších služeb pro kraj. Jako i v jiných zemích slouží tento nástroj k udržování pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných, který pobírá sociální podporu a dávky (UPSVAR, 2017).

Zřizovatelem menších obecných služeb pro obec je obec a jsou to většinou práce na zlepšení ekonomických, kulturních a sociálních podmínek, ochranu, udržování a zlepšování

životního prostředí, na podporu vzdělávání, pro rozvoj a podporu komunitních činností, pro rozvoj doplňkového vzdělávání dětí apod. (UPSVAR, 2017).

Obec je taktéž zřizovatelem menších služeb pro kraj, a v tomto případě se jedná o práce, které pomáhají tvořit, ochraňovat, udržovat a zlepšovat životní prostředí a činnosti spojené s odstraňováním následků v případě mimořádných událostí (UPSVAR, 2017).

Tyto práce může nezaměstnaný vykonávat nepřetržitě po dobu 6 měsíců v maximálně 20 hodin týdně, a to s možností opakování činnosti maximálně po dobu dalších 12 kalendářních měsíců. Příspěvky jsou poskytovány na úhradu části nákladů na pracovní nářadí a části dalších nákladů, které jsou spojené s danou činností, na část úhrady pojištění a také na úhradu celkové mzdy zaměstnance, který organizuje aktivační činnost. Reálná výše příspěvku je pak závislá na dohodnutém počtu uchazečů o zaměstnání a na týdenním rozsahu vykonávání aktivační činnosti uchazečů o zaměstnání (UPSVAR, 2017).

3.3 Veřejně prospěšné práce v České republice

Tato část je věnována VPP v České republice, a to jak na teoretické, tak i praktické úrovni v podobě konkrétních částek vynaložených na APZ celkem a konkrétně i na VPP. Jsou uvedeny i počty vytvořených míst, taktéž v rámci celkové APZ, ale i čísla konkrétně pro VPP.

V druhé části podkapitoly jsou uvedeny projekty, které podporují vznik VPP a obecně aktivní politiku zaměstnanosti v České republice a také dvě rešerše studií zabývajících se problematikou účinnosti nástrojů APZ, mimo jiné i v období krize.

Veřejně prospěšné práce jsou v ČR jedním z úspěšných a nejpoužívanějších nástrojů APZ v boji proti nezaměstnanosti. Slouží především k osvojení nebo oživení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných osob. Těmito činnostmi zvyšují své šance na získání práce v budoucnu. Nejčastěji vytvářené místa se soustředí na úklid a údržbu veřejných prostranství a zeleně, také na práce v charitě, ve zdravotnických a kulturních zařízeních, při opravách veřejného majetku, v sociálních službách apod. Často se také místa využívají při odstraňování škod po živelných pohromách nebo při zimních a jarních úklidech a údržbách. (MPSV, 2016a).

Takto vytvořená místa jsou krátkodobá, konkrétně jsou vytvářena na jeden rok, a to s možností opakování, což ale není běžná praxe. Opakovaně je možné zaměstnat a podpořit výjimečně stejnou osobu, která se řadí do skupiny tzv. nejobtížněji umísťitelných lidí na trhu

práce. Mezi tyto osoby patří zejména osoby se zdravotním postižením, uchazeči do 30 let nebo uchazeči nad 50 let, také pokud se jedná o rodiče, který se stará o dítě do 15 let, případně pokud se jedná o uchazeče, kterému hrozí sociální vyloučení (MPSV, 2016a).

Donedávna posuzovali povolení opakovaného zaměstnání těchto osob, na vytvořené místa VPP, ředitelé krajských poboček. Od května roku 2016 však tuto záležitost posuzuje vedení okresního vybraného kontaktního pracoviště. Hlavním důvodem k přenesení kompetencí na jednotlivá kontaktní pracoviště je fakt, že tyto pracoviště znají lépe situaci na daném lokálním trhu práce a je potřeba, aby se k VPP přistupovalo konkrétně z pohledu situace v daném regionu. Problémem se také jeví to, že v případě, že v určitých oblastech je uchazečů o zaměstnání málo, budou starostové požadovat opakovaně zaměstnat lidi, se kterými byli už dříve spokojeni (MPSV, 2016a).

Novinkou, od 1. února roku 2017, je možnost zvýšení příjmu nezaměstnaných v rámci znovu zavedené veřejné služby, která v ČR fungovala v roce 2012. Jedná se o situaci, kdy osoby, které jsou nezaměstnané a evidované na Úřadu práce ČR déle než 6 měsíců, si mohou zvýšit svůj příjem, pokud odpracují měsíčně alespoň 30 hodin v rámci veřejných služeb. Pokud dlouhodobě nezaměstnaní aktivní nebudou, ale zároveň nepatří do tzv. skupiny zranitelných osob (např. senioři, osoby se zdravotním postižením), nebo nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a rekvalifikaci, klesne jejich příjem na existenční minimum. V případě že aktivitu projeví například vstoupením do projektu organizovaného Úřadem práce ČR, nebo odpracují minimálně 30 hodin v rámci veřejných služeb, jejich příspěvek se nemění a může se i zvýšit, jak už bylo uvedeno výše (MPSV, 2017e).

Od ledna roku 2017 je výše příspěvku na mzdy účastníků VPP, při nástupu na veřejně prospěšné práce 15 000 Kč, v případě, že se jedná o asistenty prevence kriminality a koordinátory VPP, pak je příspěvek ve výši 16 000 Kč (MPSV, 2016b).

Zdrojem financování APZ v České republice je stát samotný a také EU. S prostředky ze státního rozpočtu se hospodář v souladu se zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Finanční pomoc z EU je zprostředkovávána prostřednictvím strukturálního Evropského sociálního fondu (ESF), o kterém podrobněji pojednává kapitola 3.2.2, a jeho cílených programů (MPSV, 2013).

3.3.1 Vytvořená místa v rámci veřejně prospěšných prací

Následující tabulky zobrazují vývoj vytvořených míst a umístěných uchazečů v rámci VPP v ČR, a to bez a se spolufinancováním těchto míst z Evropské unie prostřednictvím ESF.

Tab. 3.1: Vytvořená místa a umístění uchazeči v rámci VPP v ČR bez ESF v tis.

Rok	Vytvořená místa v rámci APZ celkem	Vytvořená místa VPP bez ESF	Počet umístěných uchazečů ve VPP	Podíl míst VPP bez EFS na celkových místech APZ v %
2006	43 454	17 142	18 011	39,45
2007	29 013 ¹	11 747	12 374	40,49
2008	28 257	6 730	7 708	23,82
2009	39 915	4 479	4 834	11,22
2010	49 014	5 628	6 119	11,48
2011	34 835	9 139	9 830	26,24
2012	25 176	5 166	5 279	20,52
2013	46 929	5 132	5 232	10,94
2014	67 131	4 096	4 263	6,10
2015	89 220	796	940	0,89

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tab. 3.2: Vytvořená místa a umístění uchazeči v rámci VPP v ČR s ESF v tis.

Rok	Vytvořená místa v rámci APZ celkem	Vytvořená místa VPP z ESF	Počet umístěných uchazečů	Podíl míst VPP z EFS na celkových místech APZ v %
2008	28 257	8 401	8 538	29,73
2009	39 915	13 830	14 960	34,65
2010	49 014	15 333	16 763	31,28
2011	34 835	10 764	11 492	30,90
2012	25 176	7 592	7 554	30,16
2013	46 929	16 074	16 607	34,25
2014	67 131	18 471	18 704	27,51
2015	89 220	33 757	34 236	37,84

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

¹ Od roku 2007 do roku 2008 nejsou k těmto místům započítávány počty míst vytvořených v rámci tzv. univerzálních cílených programů, k dispozici jsou pouze počty uzavřených dohod.

Cílem vytváření míst bylo ve všech sledovaných letech pomoci dlouhodobě nezaměstnaným a obtížně umísitelným osobám zejména s nižším vzděláním, se zachováním pracovní aktivity před nástupem do trvalého zaměstnání. Jednalo se především o výše zmíněné práce, jako jsou úklidové a pomocné práce, také pečovatelské a ošetrovatelské činnosti apod. Každoročně je v rámci APZ vytvořeno několik tisíc pracovních míst, což ukazuje tab. 3.1, která rovněž podává informace o konkrétních počtech vytvořených míst VPP a umístěných uchazečů na tyto pracovní místa. V tabulkách 3.1 a 3.2 vidíme rovněž podíly vytvořených míst v rámci VPP na celkových místech APZ, a to s rozdělením na místa vytvořené z národního financování a s pomocí financování z ESF. I bez grafu je patrné, že od roku 2008, kdy bylo spolufinancování z ESF zavedeno, využívají zaměstnavatelé a stát tuto výhodu a většina míst je vytvářena s pomocí finančních prostředků z ESF. V posledních dvou sledovaných letech (2014 a 2015) je míst VPP vytvořených bez ESF velmi málo. Veškeré místa jsou vytvářeny na základě programů realizace APZ, které jsou zpracovány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech a na základě cílů, které jsou stanoveny MPSV pro příslušný rok (MPSV, 2017f).

V roce 2006 bylo celkově vytvořeno 43 454 pracovních míst v rámci APZ, což bylo o 6,1 % více než v roce předchozím. VPP se v tomto roce počtem vytvořených míst umístily na druhé pozici, po společensky účelných pracovních místech, a to konkrétně s 17 142 místy z celkových míst vytvořených APZ. V daném roce se nejvíce využívaly VPP na ÚP Litoměřice (41,4%), ve Znojmě (36,1%) a v Ústí nad Labem. Naopak nejméně využívaly VPP ÚP Plzeň-město (2,6%) a Praha (5,5%) (MPSV, 2017f).

Rok 2007 se oproti předchozímu roku vyznačoval poklesem vytvořených míst v rámci APZ, konkrétně bylo vytvořeno 29 013 míst. Jednalo se o 32,9 % propad. Jako i v předchozím roce, byly VPP na druhém místě z nástrojů APZ, s 11 747 vytvořenými místy a bylo umístěno 12 374 uchazečů. Oproti roku 2006 se změnila také ÚP, které nejvíce využívaly VPP, byly to ÚP Rychnov nad Kněžnou (24,5 %), Svitavy (22,2 %), Benešov a Nymburk (20,7 %) (MPSV, 2017f).

V dalším roce, 2008, se konal znovu pokles ve vytvořených pracovních místech v rámci APZ, na 28 257 míst, tj. pokles o 2,6 %. Obdobně jako v předchozích letech byly VPP na druhém místě a bylo vytvořeno 6 730 míst (umístěných 7 706). Nejvíce využívaly VPP ÚP Benešov (24,4 %), Prostějov (23,4 %) a Nymburk (22,4 %). Od tohoto roku se začaly vytvářet VPP v rámci projektů Evropského sociálního fondu Operační program Rozvoj lidských

zdrojů (ESF OP RLZ). Zde bylo na vytvořená místa VPP (8 401 míst) zařazeno 8 538 uchazečů, což zobrazuje tab. 3.2. Nejvíce využily tyto projekty spolufinancované ESF ÚP Znojmo, Písek a Ústí nad Labem, a umístily tak na tyto místa nejvíce uchazečů o zaměstnání (MPSF, 2017f).

Následující rok bylo vytvořeno 39 915 pracovních míst APZ celkem, jednalo se o nárůst oproti minulému roku o 41,3 %. Z toho byly, na druhém místě, po společensky účelných pracovních místech, VPP, kterých bylo vytvořeno v rámci národní APZ 4 479 (umístěných 4 834). Nejvíce tyto místa využívaly ÚP Prostějov (24,7 %), Rychnov nad Kněžnou (17,5 %) a Ústí nad Labem (16,6 %). V rámci programů financovaných ESF bylo vytvořeno 13 830 míst VPP a umístěno celkem 14 960 uchazečů o zaměstnání. Tento nástroj APZ v rámci spolufinancování ESF byl nejvíce využíván ÚP Benešov (33,5 %) a Cheb (29,6 %) (MPSV, 2017f).

V roce 2010 bylo celkem vytvořeno 49 014 pracovních míst, a nárůst byl tak o 22,8 % oproti roku 2009. VPP se nacházely na druhém místě z celkových nástrojů APZ a těchto míst bylo vytvořeno 5 628 (umístěných 6 119). Opakovaně nejvíce využívaly VPP ÚP Prostějov (19,5 %), Tachov (14,3 %) a také Benešov (13,6 %). V rámci ESF bylo vytvořeno 15 333 míst, umístěno pak 16 763 uchazečů. VPP byly v tomto roce v rámci ESF Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (ESF OP LZZ) druhým nejvyužívanějším nástrojem. Nejvíce je využívaly ÚP Znojmo (37,8 %) a Písek (31,8 %) (MPSV, 2017f).

Rok 2011 byl ve znamení prvenství pro nástroj VPP, bylo jich totiž vytvořeno nejvíce. V rámci národní APZ bylo vytvořeno 9 139 míst (umístěno 9 830) a 10 764 (umístěno 11 492) míst v rámci spolupráce s ESF OP LZZ, z celkových 34 835 vytvořených míst APZ (pokles o 28,9 %). Hojně je využívaly, na národní úrovni APZ, hlavně ÚP Tachov (28,8 %), Kutná Hora (20,9 %) a Domažlice (20,8 %) a v rámci ESF nejvíce okres Písek (34,3 %) a Prachatice (28,8 %) (MPSV, 2017f).

Jako v minulém roce, tak i v roce 2012 bylo vytvořeno nejvíce VPP 12 758, z čehož 5 166 (umístěných 5 279) míst v rámci národní APZ a 7 592 míst (umístěných 7 554), které byly spolufinancovány z prostředků ESF. Celkově bylo v rámci APZ vytvořeno 25 758 míst, což znamenalo další pokles, a to o 27,7 % oproti roku 2011. Pokles je způsoben změnou role VPP v systému APZ a dočasným vytvořením tzv. veřejné služby do systému APZ. Cílem veřejné služby bylo zvýšit efektivitu nástrojů, tak aby byla podpora poskytnuta nejúčelněji.

Nejvíce vytvořených VPP, včetně těch, které byly spolufinancovány z ESF, bylo v okrese Rychnov nad Kněžnou (52,3 %), Litoměřice (51 %) a Beroun (49 %) (MPSV, 2017f).

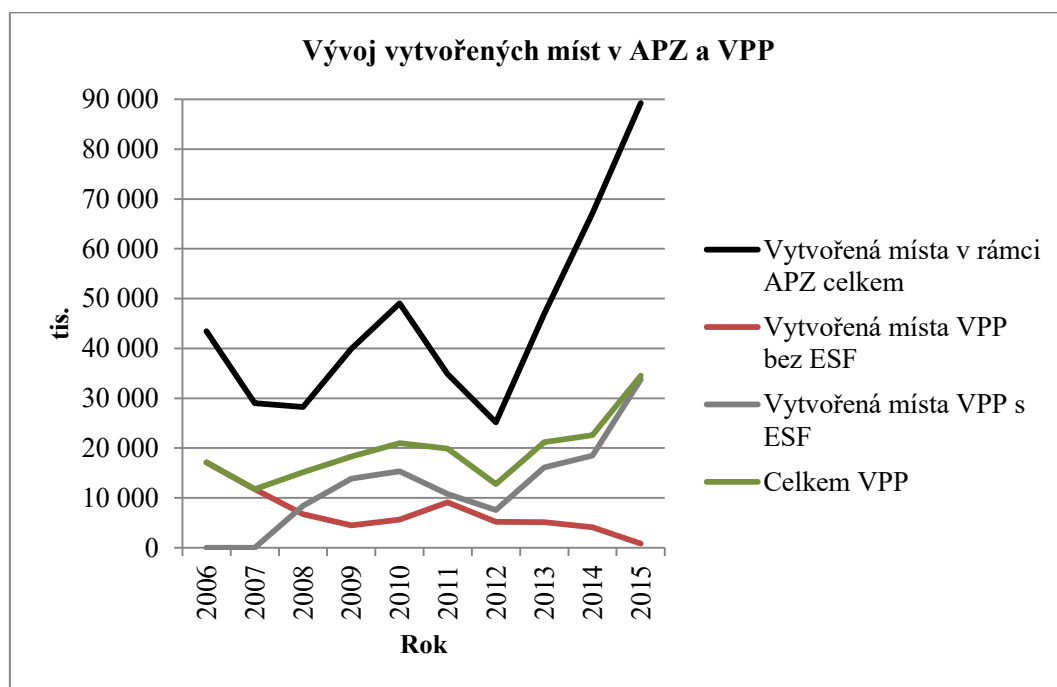
Rok 2013 byl ve znamení růstu, bylo vytvořeno celkem 46 929 pracovních míst, což znamenalo růst o celých 86,4 %. VPP byly po předchozích dvou letech opět na druhém místě, bylo jich v tomto roce vytvořeno 21 206, z toho 16 074 ve spolupráci s ESF a umístěno 16 607 uchazečů a v rámci národní APZ bylo vytvořeno 5 132 míst a umístěno 5 232 uchazečů. VPP, včetně těch financovaných pomocí ESF, nejvíce využíval opět okres Rychnov nad Kněžnou (41 %), Ústí nad Labem (40,5 %) a Prostějov (40,4 %) (MPSF, 2017f).

V dalším roce (2014) vzrostl počet vytvořených pracovních míst v rámci APZ o 43 %, a na 67 131 pracovních míst. Nejvíce bylo vytvořeno společensky účelných pracovních míst a na druhém místě pak VPP, celkem 22 567, z toho 18 471 míst spolufinancovaných z ESF a 4 096 pomocí národní APZ. Bylo umístěno 18 704 uchazečů v rámci ESF a 4 263 v rámci národní APZ. Nejvíce využíval celkové VPP okres Česká Lípa, kde bylo zařazeno 41,1 % osob z celkového počtu osob zařazených na nástroje APZ, Svitavy (36,7 %) a Znojmo (35,5 %) (MPSV, 2017f).

V posledním sledovaném roce bylo vytvořeno 89 220 pracovních míst, což znamenalo nárůst o 32,9 % oproti předchozímu roku. VPP jako v předchozích letech, kromě roku 2011 a 2012, byly na druhém místě po společensky účelných pracovních místech. Celkově bylo VPP vytvořeno 34 553, z čehož 33 757 bylo spolufinancováno z ESF a v rámci národní APZ 796 míst. Umístěno bylo v rámci národní APZ 940 uchazečů a 34 236 uchazečů financovaných z ESF. Nejvíce využíval VPP okres Svitavy (55,4 %), Náchod (52,1 %) a Rychnov nad Kněžnou (48,8 %) (MPSF, 2017f).

Obecně můžeme z daných údajů vypožorovat snížení počtu vzniklých míst VPP v rámci národní APZ, nejvíce míst VPP vzniká ve spolupráci s financováním ESF. Můžeme také říci, že celkový počet vytvořených míst v rámci APZ má rostoucí tendenci, což platí i pro konkrétní nástroj, VPP, pokud zahrnujeme i VPP vytvořena ve spolupráci s ESF. Ve sledovaných letech se obecně vzato postupně počty celkových vytvořených míst zvyšovaly, až na odchylky. Toto tvrzení zobrazuje i následující graf 3.1.

Graf 3.1. Vývoj vytvořených míst v APZ a VPP



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu vidíme, že celkové vytvořené místa v rámci APZ se až na rok 2006-2007 a 2010-2012, zvyšoval, v posledních letech je nárůst takto vytvořených míst vysoký. Co se týče celkově vytvořených míst VPP, tak mají obdobně jako u celkových míst APZ odchylky v totožných letech, z dlouhodobého hlediska je ale jejich trend rostoucí. Pro srovnání a lepší představu byly v grafu rovněž uvedeny samostatně VPP vytvořené v rámci národní APZ a v rámci spolupráce s ESF. Vidíme, že v posledních čtyřech letech se vytvořená místa VPP v rámci národní APZ velmi snižují a zastupují je ve velké míře místa VPP vytvořená ve spolupráci s ESF.

Nejčastější pozice, na které jsou uchazeči umísťováni, jsou spojené s pracemi pro obec, jako úklid, údržba prostranství, veřejných budov a komunikací a obecně činnosti ve prospěch obce nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí.

Tyto práce jsou rovněž ovlivněné ročním obdobím a sezónními vlivy. Na podzim jsou uchazeči umísťováni na práce jako úklid listí, přípravy na zimu, v zimním období zase na úklid sněhu a po zimě na úklidy obcí po zimě, na odstraňování plevelů, sázení rostlin, v létě na údržbu sociálních zařízení na koupalištích apod. Dále jsou vytvářena místa v zemědělství, lesnictví, ale také v charitativních organizacích, kde např. uchazeči provádějí pomocné práce při péči o lidi v azylovém domě.

3.3.2 Výdaje ne veřejně prospěšné práce v České republice

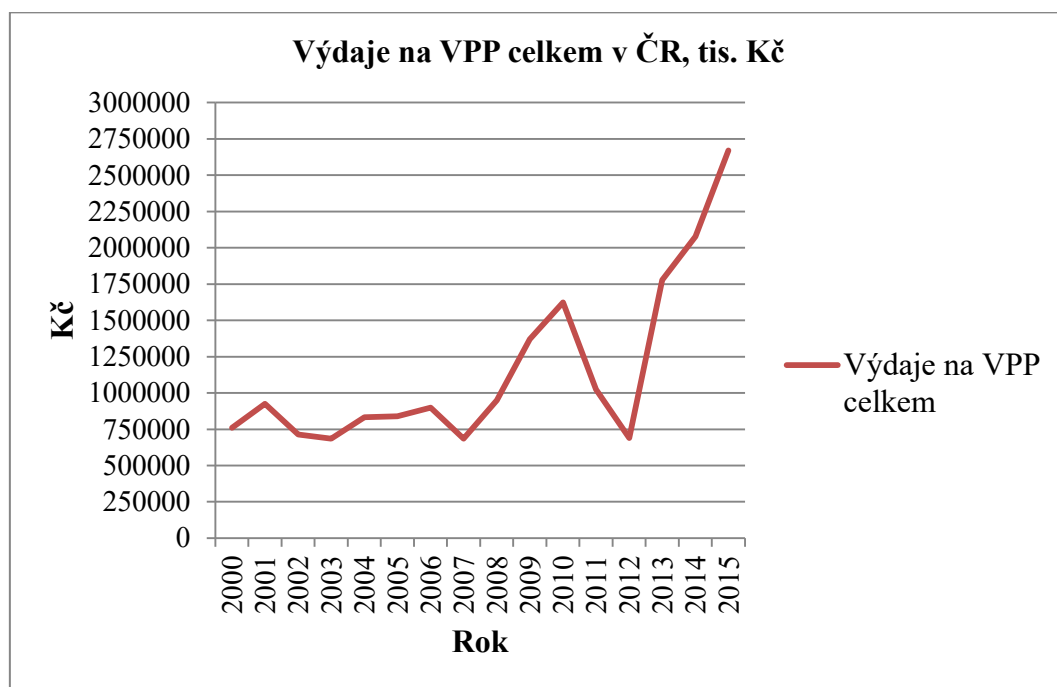
Následující část představí vývoj výdajů na veřejně prospěšné práce v České republice v tab. 3.3 a grafu 3.2, jejichž podstata je vysvětlená v následujícím textu.

Tab. 3.3: Výdaje na veřejně prospěšné práce od 2000 do 2015 roku, v tis. Kč.

Rok	Výdaje na SPZ	Výdaje na APZ	Podíl výdajů na APZ na SPZ v %	Výdaje na VPP	Podíl výdajů na VPP na APZ v %
2000	9 086 623	3 406 154	37,49	759 308	22,29
2001	9 522 338	4 063 277	42,67	924 451	22,75
2002	9 879 089	3 483 250	35,26	713 953	20,50
2003	10 960 415	3 274 160	29,87	685 002	20,92
2004	11 750 430	3 939 856	33,53	833 189	21,15
2005	11 959 120	4 027 853	33,68	838 951	20,83
2006	14 202 321	5 300 675	37,32	899 298	16,97
2007	15 072 541	5 673 321	37,64	684 989	12,07
2008	15 680 608	6 131 729	39,10	949 087	15,48
2009	23 132 685	4 953 467	21,41	1 371 223	27,68
2010	22 736 413	6 171 493	27,14	1 623 832	26,31
2011	17 836 581	3 815 885	21,39	1 025 477	26,88
2012	15 130 916	2 451 117	16,20	688 417	28,09
2013	17 929 288	4 251 090	23,71	1 777 349	41,81
2014	20 076 846	6 386 632	31,81	2 077 674	32,53
2015	22 521 725	9 668 796	42,93	2 669 611	27,61

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf 3.2. Vývoj celkových výdajů na VPP v ČR 2000-2015



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Od roku 2008 jsou součástí výdajů i příspěvky z EU, konkrétně z ESF. Od roku 2011 došlo k organizační a strukturální změně, vznikl Úřad práce ČR, jeho krajské pobočky (14) a kontaktní pracoviště.

V tabulce 3.3 vidíme celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, a také výdaje ÚP ČR na VPP. Pro lepší vypovídací schopnost jsou v tabulce vypočteny podíly výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ a také podíl výdajů na VPP na celkových výdajích na APZ. Větší část finančních prostředků SPZ plyne na PPZ, což představuje hlavně finanční pomoc nezaměstnaným v podobě sociálních dávek a podpor. Menší část je přeznačena na APZ. V rámci APZ jdou nejvyšší výdaje na společensky účelné pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

Podle grafu 3.2 je patrné, že až na malé odchylky, mají výdaje rostoucí trend, což svědčí o stále lepší podpoře tohoto nástroje APZ, který je jeden z nejvyužívanějších v ČR. Nejvyšší výdaje na VPP jdou do Ústeckého kraje, a to po většinu sledovaného období. Změna nastala v letech 2013 a 2014, kdy byly nejvyšší výdaje vynakládány na VPP do Moravskoslezského kraje. Ústecký kraj je dlouhodobě krajem ČR s nejvyšší nezaměstnaností, podle ukazatele obecné míry nezaměstnanosti se pohybuje vysoko nad průměrem ČR a hodnoty od roku 2004 ne jednou přesáhly hranici 10 % nezaměstnanosti. Je proto logické, že

po většinu sledovaných let je tento kraj a APZ v něm, podporována nejvíce. Za krajem Ústeckým, se v procentuálních hodnotách nezaměstnanosti pohybuje právě kraj Moravskoslezský, který je na tom s nezaměstnaností nepatrně lépe.

Naopak nejméně je na VPP vynakládáno v Praze, kde se nezaměstnanost pohybuje v nejnižších hodnotách z celé ČR a není tedy potřeba tolik podpory, jako v krajích postižených vysokou nezaměstnaností.

3.3.3 Programy podporující veřejně prospěšné práce v České republice

Aktuálně jsou v České republice 3 operační programy, které umožňují čerpání finančních prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů, a to konkrétně v období od 2014 do 2020 roku. Mezi tyto programy patří:

Operační program Zaměstnanost

OP Zaměstnanost je řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí a je sjednán na období 2014-2020 a vypracován na základě Dohody o partnerství, která určuje priority ČR pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020. Jeho hlavním úkolem je vymezování priorit v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy, a to z ESF (ESF, 2017a).

V programu jsou vymezené 4 hlavní osy, čímž jsou podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, sociální začleňování a boj s chudobou, sociální inovace a mezinárodní spolupráce a efektivní veřejná správa. Vedlejší osou je technická pomoc (ESF, 2017a).

Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

Další program je OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, který je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jak už z názvů vyplývá, tento program se zaměřuje na zvýšení kvality vzdělání a rovného přístupu ke vzdělání, také se zaměřuje na snížení rizika neúspěchu mladých ve vzdělání, zajištění podmínek pro kvalitní výzkum a propojení vzdělávání a výzkumu a s trhem práce. Jeho hlavním cílem je přiblížit ČR k ekonomice, která je založena na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle. Také se snaží o podporu konkurenceschopnosti české ekonomiky (MŠMT, 2017b).

Tento program, rovněž jak předchozí, zahrnuje prioritní osy, v tomto případě tři. Mezi tyto osy patří posilování kapacit pro kvalitní výzkum, rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj a rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání (MŠMT, 2017).

Operační program Praha – pól růstu ČR

Operační program Praha – pól růstu ČR je řízen Magistrátem hlavního města Praha. Je stvořen na období 2014-2020 a Praha má možnost čerpat finanční prostředky ze dvou fondů, jednak z ESF, tak i z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Je tedy zaměřen nejen na zaměstnanost a zlepšování situace v tomto ohledu, ale také na podporu regionálního rozvoje (PPP, 2017).

Z toho důvodu, že je Praha více rozvinutý region, je stanovena podmínka 50 % spolufinancování ke zdrojům EU (PPP, 2017).

I zde jsou stanoveny 4 prioritní osy, mezi které patří posílení výzkumu, technologického rozvoje a inovací, udržitelná mobilita a energetické úspory, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a vzdělání a vzdělanost a podpora zaměstnanosti (PPP, 2017).

3.3.4 Výzkumné práce

Monografie autorů Hora a Sirovátka (2012) se zabývala výzkumem efektivnosti nástrojů APZ při zmírňování rizik krize v roce 2009. V práci je období krize a efektivita APZ porovnávána s efektivitou APZ v období ekonomického růstu v roce 2007. Data byly použity z Českého statistického úřadu a byla provedena analýza cílenosti opatření, dále odhad efektů opatření APZ na základě srovnání s kvazikontrolní skupinou a opatření v jednotlivých regionech. Autoři také sledovali, jak efektivní jsou různé typy opatření s ohledem na kategorie nezaměstnaných, a to po ukončení podpůrných programů APZ v období 1-18 měsíců.

Podle autorů Hora a Sirovátka (2012) při porovnávání roku 2007 a roku 2009, se programy, které byly v rámci APZ aplikované se ve sledované první fázi krize značně nezměnily a jejich zaměření zůstalo stejné, až na menší zlepšení v některých oblastech. Autoři hodnotí programy jako dobře cílené, a to hlavně na rizikové skupiny, do kterých řadí osoby, které mohou mít problém uplatnit se na trhu práce, a to z důvodu zdravotního stavu nebo vzdělání apod., také dále osoby, které jsou opakovaně evidované na úřadě práce a matky

s dětmi. Jako horší hodnotí situaci u osob se základním vzděláním nebo u osob starších 50 let, na které jsou programy APZ cíleny nejméně.

Výsledky výzkumu ukázaly, že většina použitých programů APZ v roce 2009, to znamená v první fázi krize, byly úspěšné a zajistily účastníkům těchto programů vyšší šanci na odchod z evidence uchazečů o zaměstnání. I přes nepříznivý vývoj ekonomiky a trhu práce jsou výsledky zkoumání situací osob zúčastněných v programech APZ pozitivní. Tento fakt je založen na porovnání skupiny těchto osob se skupinou osob, které se programů neúčastnily a jejichž situace byla značně horší a jejich možné uplatnění na trhu práce by bylo, nebo by mohlo být značně problémové. Nejhorší výsledky ze sledovaných programů dosáhly rekvalifikace. Autoři uvádějí jako možný důvod fakt, že v krátkodobém až střednědobém časovém horizontu, ve kterém je trh v této práci zkoumán, se efekt rekvalifikací neprojeví, efekt s největší pravděpodobností nastane v delším časovém horizontu. Projekty ESF, které se zaměřovaly hlavně na tvorbu pracovních míst, vyšly v hodnocení pozitivně. Naopak tomu bylo u Individuálních akčních plánů (IAP), které byly vypracovávány s jednotlivými uchazeči o zaměstnání. Jejich výsledky jsou nepříznivé, a to hlavně proto, že v době krize a vysoké nezaměstnanosti není z kapacitních důvodů možné pracovat individuálně s každým nezaměstnaným (Hora a Sirovátka, 2012).

Problémem při sbírání dat a výzkumu bylo pro autory zjištění, že zřejmě nebyly dostupné přesné informace o veškerých projektech, které byly realizované prostřednictvím APZ. Další problém měli autoři s výzkumným designem, který nebyl možný aplikovat na oba dva uvedené porovnávané roky. Příčinou může být to, že na v rámci politiky zaměstnanosti se v čase mezi rokem 2007 a 2009 udály změny a také to, že výsledné efekty programů byly zkreslené efekty jiných programů. Problémem u projektů z ESF bylo to, že před rokem 2008 se projekty nesespecifikovaly na dané programy a v roce 2009 už specifikované jsou. Výsledky jsou proto omezené z hlediska průkaznosti a bylo by programy třeba zkoumat podrobněji a individuálně (Hora a Sirovátka, 2012).

Obecně se v této práci projevila účinnost a efektivita APZ a jejich nástrojů pozitivně. APZ má podle autorů schopnost minimálně částečně pomáhat překonat znevýhodnění určitých skupin na trhu práce a pomoci jim tak odejít z evidence uchazečů o zaměstnání.

Další studie autorů Sirovátky a Šimíkové (2013) je rovněž zaměřená na zhodnocení, mezi jinými, potřebnosti a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti na zaměstnanost a nezaměstnanost, a to z dlouhodobého hlediska i v podmínkách krize. Monografie je zaměřená na sběr faktů ze zkušeností pracovníků úřadu práce, a to na základě survey a rozhovorů.

Výsledky studie ukazují, že cyklické výkyvy ekonomiky, zejména zkoumané období krize, nejsou tak významné, jak dlouhodobé strukturální problémy nejen trhu práce. Nezaměstnanost v období krize je jak cyklická, tak strukturální a i když krize značně zkomplikovala situaci na trhu práce, tak hlavním problémem je právě strukturální nezaměstnanost. To dokazuje i fakt, že oblasti, které trpí strukturálními problémy, byly v období krize postiženy nejvíce. Situace osob, které řadíme do znevýhodněných skupin na trhu práce, se nijak zvlášť neposouvá, nicméně dochází s prohloubení znevýhodnění těchto osob, a to proto, že do evidence uchazečů o zaměstnání v době krize přichází více lidí. O pracovní místa pak soutěží více nezaměstnaných a dochází k odsunu ohrožených skupin na trhu práce, protože zaměstnavatelé dávají přednost těm, kteří do ohrožených skupin nepatří. Tento problém autoři označují jako „teorie fronty“ (Sirovátka a Šimíková, 2013).

Mimo aktivní politiky zaměstnanosti se ve studii řeší i jiné oblasti a jejich vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost. Je to např. vliv opatření hospodářské, veřejné a sociální politiky. V porovnání s těmito politikami vystupuje APZ jako doplňková, ale hraje důležitou roli při zmírnění dopadů krize na pracovní sílu, při omezení časové prodlevy mezi odezněním recese a oživením na trhu práce a při celkové pružnosti trhu práce a také připravenosti pracovní síly na změny, a to jak očekávané, tak neočekávané. Výsledkem práce je fakt, že opatření APZ jsou hodnocena výrazně nadprůměrně oproti jiným politikám. Nejvíce se opatření APZ zaměřují na tvorbu míst jak v soukromém, tak veřejném sektoru, také na rekvalifikace a na podporu hledání zaměstnání. Mimo tyto opatření byly zkoumány i specifická opatření, které byly přijaty v období krize. Jako jedny z nejvýznamnějších se podle pracovníků úřadů práce jeví zlepšení dopravní obslužnosti, podpora českých podniků přes přednostní přidělování veřejných zakázek, také podpora středního a malého podnikání, podpora podniků při dočasném omezení aktivit a také prostřednictvím odstraňování bariér např. administrativního typu. Specifická opatření byla respondenty hodnocena méně významně v porovnání se standardnějšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti, ale také opatřeními v oblasti veřejné a sociální politiky (Sirovátka a Šimíková, 2013).

Některé aspekty politiky zaměstnanosti jsou podle výsledků studie deficitní. Jedná se především o nedostatečné služby zaměstnanosti v oblasti individuální práce s klienty, dále o nedostatečně vyvinutý institucionální rámec, který by zajišťoval snížení počtů osob, které jsou ilegálně zaměstnány, nedostatky se objevily rovněž v oblasti tvorby pracovních míst, zejména z pohledu rozsahu a cílenosti takto směřovaných opatření (Sirováka a Šimíková, 2013).

4 Veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji

Čtvrtá kapitola diplomové práce je věnována VPP v Moravskoslezském kraji. Pro lepší představu je uvedena charakteristika jednotlivých okresů Moravskoslezského kraje.

Po teoretické části přichází část praktická a VPP v Moravskoslezském kraji jsou představeny v konkrétních číslech. Jsou zde uvedeny výdaje na VPP v Moravskoslezském kraji v porovnání s celkovými výdaji na APZ v tomto kraji. Zobrazeny jsou i počty vytvořených míst v rámci VPP a uvedeny jsou i oblasti, ve kterých jsou VPP využívány nejvíce.

Na konci kapitoly jsou uvedeny projekty, které v rámci Moravskoslezského kraje podporují vznik míst veřejně prospěšných prací a také řízený rozhovor s Jarmilou Turkovou, odbornou pracovnící APZ krajské pobočky ÚP ČR v Ostravě, který přibližuje problematiku VPP v MS kraji a v Ostravě.

4.1 Charakteristika Moravskoslezského kraje

V této části je stručně charakterizován Moravskoslezský kraj obecně a také jeho konkrétní okresy, mezi které patří Bruntál, Karviná, Frýdek-Místek, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město.

Moravskoslezský kraj je jeden z regionů ČR, který se charakterizuje největší mírou nezaměstnanosti. Zahrnuje např. okresy Bruntál a Karviná, ve kterých se dlouhodobě setkáváme s vysokou nezaměstnaností. Mimo předchozí dva okresy se v MS kraji nachází další čtyři, a to okres Frýdek-Místek, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město. Tradičními odvětvími tohoto kraje je hutnictví, těžké strojírenství a hornictví, dále pak méně významnými sektor automobilový, elektrotechnický a potravinářský (ÚPČR, 2017).

Moravskoslezský kraj je do roku 2004 charakteristický dlouhodobě zvyšující se nezaměstnaností a patří k nejvíce strukturálně postiženým oblastem ČR, s čímž souvisí útlum těžkého průmyslu. Po roce 2004 se začala situace MS kraje zlepšovat a progres byl zastaven celosvětovou krizí, čímž byl způsoben i opětovný nárůst nezaměstnanosti. Tato situace se znovu obrátila na konci roku 2014, od kdy se obecná míra nezaměstnanosti snižuje a aktuálně činí 8,1 % (2015) (ÚPČR, 2017).

Mezi silné stránky MS kraje patří určitě rozmanitost průmyslových odvětví a existuje zde mnoho perspektivních firem, které vytvářejí ekonomický rozvojový potenciál. Dalším

pozitivem je vysoký export hutních a také strojírenských výrobků a také vyšší počet vhodných objektů a pozemků pro investiční záměry. V kraji je také dobrá dostupnost středních a vyšších odborných škol, a také vysokých škol a to jak státních, tak soukromých. V souvislosti se vzděláváním je zde i zvyšující nabídka vzdělávacích organizací, které se soustřeďují na možnosti občanů rozšířit si nebo doplnit potřebné vzdělání, a to v rámci celoživotního vzdělávání. Funguje zde institucionální zázemí pro řešení problémů na trhu práce, mezi tyto instituce řadíme úřady práce, agentury zprostředkovávající zaměstnání, poradenské instituce, rekvalifikační instituce, Agentura pro regionální rozvoj, Sdružení pro rozvoj MS kraje apod. Důležitou součástí je také vznik Moravskoslezského paktu zaměstnanosti (2011) a to mezi MS krajem, Sdružením pro rozvoj MS kraje, Krajskou hospodářskou komorou MS kraje a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. Základem tohoto paktu je dlouhodobé partnerství škol, podnikatelů a dalších institucí, kteří se sebou navzájem úzce spolupracují a řeší tak efektivněji vzniklé dlouhodobé problémy na zdejším trhu práce (ÚPČR, 2017).

Bohužel se MS kraj potýká s různými dlouhotrvajícími problémy, a to z mnoha důvodů, které můžeme označit jako slabé stránky MS kraje. Mezi tyto slabé stránky patří zejména nepříznivá struktura ekonomiky, která byla dána historickým vývojem, čímž se rozumí silné soustředění se na těžký průmysl, a to těžbu uhlí, hutnictví nebo těžké strojírenství. S tímto je spojená rovněž koncentrace metalurgických, strojírenských a průmyslových podniků na tomto území, které v posledních letech procházely značnou restrukturalizací, čehož důkazem jsou velké finanční problémy jednoho z největších zaměstnavatelů v MS kraji – OKD a.s. Problémem je také ekologická situace, která je spojená zejména s těžbou uhlí, také ztížené zemědělské podmínky, které omezují pěstování ekonomicky výhodných plodin. Slabou stránkou MS kraje je také vyšší počet občanů se zdravotními postiženími, která jsou spojována s prací v těžkém průmyslu. Co se týče vzdělání, tak je velkým problémem tendence kvalifikovaných mladých osob opouštět kraj. Je rovněž problém získat vysokoškolské odborníky z jiných krajů ČR. MS kraj také dlouhodobě bojuje se strukturálním nesouladem mezi nabídkovou a poptávkovou stranou trhu práce. Velký nedostatek pracovníků je především v řemeslných a technických profesích (ÚPČR, 2017).

4.1.1 Charakteristika okresů Moravskoslezského kraje

Bruntál

Mezi nejvíce postižené regiony v oblasti nezaměstnanosti patří okres Bruntál a Karviná. Hlavními problémy okresu Bruntál jsou nedostatečně rozvinutá infrastruktura a s tím spojený nedostatek pracovních příležitostí. Většina tamějších zaměstnavatelů reaguje na aktuální dění a objem zakázek a uzavírají tak pracovní poměry na dobu určitou, které ukončují většinou po skončení dané, časově krátké, zakázky ke konci roku. Podíl na přetrvávající nezaměstnanosti má rovněž sezónnost prací v daném okrese. Další nevýhodou tohoto okresu je poloha okresu. Nachází se v periferní oblasti České republiky, většinová část má horský charakter, což přináší komplikace v oblasti dopravní sítě a ztíženou dostupnost v zimním období, chybí rovněž rychlostní komunikace, které jsou pouze v malém rozsahu u části okresu. Problémem jsou taktéž nevyřešené vlastnické vztahy některých pozemků a nemovitostí, dále chybějící logistické centrum pro místní a stávající firmy a zastaralé výrobní zařízení a technologie. Nevýhodou je také nízká úroveň vzdělání a odchod vysokoškolsky vzdělané části obyvatelstva (MPSV, 2017i).

Součástí okresu Bruntál je např. mikroregion Bruntálsko či Osoblažsko, které jsou zdárným příkladem výše zmíněných problémů. Jejich podíl nezaměstnaných osob činí 12,9 % pro Bruntálsko a 17,6 % pro Osoblažsko. V rámci okresu i kraje dosahuje Osoblažsko nejvyšší míry nezaměstnanosti, je zde naprostý nedostatek pracovních příležitostí a zaměstnanosti je pozitivně ovlivňována pouze sezónními pracemi buď v zemědělství a lesnictví, nebo prostřednictvím VPP. Ve většině takto postižených regionech jsou VPP jedinou možnou příležitostí pro práci a výdělek (MPSV, 2017i).

Karviná

Mezi hlavní problémy okresu Karviná patří zejména velká orientace na těžký průmysl. Na těžký průmysl se vážou další slabé stránky, jako vysoká zátěž území těžbou a úpravou černého uhlí, deformace tamější krajiny a znečištění ovzduší spalováním fosilních paliv. Dalšími problémy jsou nízká mobilita pracovního kapitálu, nízká vzdělanost a odliv vzdělaného obyvatelstva do jiných částí České republiky, také nízká podnikatelská aktivita (MPSV, 2017i).

V okrese Karviná má dlouhodobě nejvyšší podíl na nezaměstnanosti oblast Karvinsko. V této oblasti působí na trh práce zejména důlní závody. Veškeré organizační změny, které

probíhají v těchto organizacích, se pak v dané oblasti odrážejí na zaměstnanosti a situaci na trhu práce obecně. Mezi hlavní problémy patří dlouhodobá nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání pouze se základních vzdělání, také nevyhovující kvalifikace pro trh práce a vysoká míra exekucí (MPSV, 2017i).

Další oblastí, která je postižená vysokou nezaměstnaností je Orlovsko. Zde je vysoký podíl nezaměstnaných zapříčiněn úbytkem zaměstnanosti, který souvisí s uzavíráním důlních závodů, včetně spolupracujících firem s nimi. Většina takto propuštěných lidí jezdí za prací buď do přilehlých okresů, nebo už nenašlo zaměstnání (MPSV, 2017i).

Problémovým regionem je i Havířovsko. S ohledem na vysoký počet obyvatel má Havířovsko problém s nedostatečnou vlastní zaměstnaností. Situace je zde obdobná jako u Orlovska, většina občanů jezdí za prací do jiných okresů, nebo do jiných měst a obcí v rámci okresu, nebo jsou nezaměstnaní (MPSV, 2017i).

Frýdek-Místek

Frýdek-Místek je nejvýchodnější okres MS kraje a České republiky obecně. Specifikem tohoto okresu jsou silně národnostní menšiny, konkrétně polská (7% z celkového počtu obyvatel) a slovenská (2% z celkového počtu obyvatel) (MPSV, 2017i).

Mezi silné stránky okresu patří určitě dlouhodobá tradice v průmyslových odvětvích a s tím spojená dostatečně rozvinutá průmyslová základna v řadě odvětví. Dále také dostatečná populační základna, zahraniční investoři, což je dáno umístěním okresu, který leží při hranicích jak Polska, tak Slovenska. Další výhodou je dostatečná kapacita základních a středních vzdělávacích zařízení a také dobrá dostupnost zdravotní péče a zařízení. V tomto okrese leží rovněž pohoří Beskyd, které je atraktivní pro turisty (MPSV, 2017i).

Tak, jako i v jiných částech MS kraje, i Frýdek-Místek se potýká s problémem významného soustředění se na těžký průmysl. S tímto problémem je spojena i ekologická zátěž z průmyslové výroby a zhoršená kvalita životního prostředí, respektive ovzduší. Problémem jsou také poddolované části okresu a důlní vlivy. V tomto okrese se setkáváme s nižší flexibilitou a územní mobilitou pracovní síly a s problémem růstu podílu obyvatel vyšších věkových kategorií. Trh práce se potýká s problémem strukturální nevyváženosti mezi nabídkou a poptávkou (MPSV, 2017i).

Dlouhodobě nejdominantnějším odvětvím v tomto okrese je hutnictví a těžké strojírenství a hned druhým největším výrobním odvětvím je automobilové odvětví. Tyto dvě odvětví stabilizují vysokou míru zaměstnanosti v okrese, i když v posledním období dochází k útlumu hutnického odvětví. Významnou součástí okresu je také oblast služeb, a to zejména pohostinství a ubytování, toto odvětví je charakteristické vyšší fluktuací zaměstnanců a nižší počet kvalifikovaných pracujících osob. Naopak poměrně stabilní je zemědělské odvětví, kde dlouhodobě nedochází k výrazným změnám v žádných směrech. Největším zaměstnavatelem je v tomto okrese dlouhodobě společnost Třinecké železářny, a.s. (MPSV, 2017i).

Trh práce se na tomto území potýká s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a s vyšší nezaměstnaností osob starších 50 let. Trh práce je zde dělen do tří oblastí, a to Frýdecko-Místecko, Třinecko, Jablunkovsko a Frýdlantsko. Z tohoto dělení je na tom nejlépe Frýdecko-Místecko, je z pohledu rozlohy i obyvatel největší. Má také nejprůzračnější polohu, většina území leží mimo hornatou oblast, ta se nachází pouze v okrajové části. Má také nejlépe vybavenou infrastrukturu a dopravní spojení s jinými okresy a jsou zde zastoupená prakticky všechna odvětví. Opakem je Jablunkovsko, většina této oblasti je zalesněná a nachází se v podhorských oblastech, které nejsou vhodné pro intenzivní zemědělskou výrobu. Oblast Frýdlantsko má největší zásobárnu pitné vody pro celý okres Frýdek-Místek. Z tohoto důvodu se zde nachází mnoho ochranných pásem, které zabraňují rozvíjet investiční aktivity, a většina zaměstnavatelů se soustředí do města Frýdlant nad Ostravicí. Jak už bylo řečeno v předchozím odstavci, největším zaměstnavatelem na Třinecku jsou Třinecké železářny, a.s. a proto se také většina subjektů v této oblasti soustředí do města Třinec. Díky této společnosti region Třinecko i Jablunkovsko vykazuje ze všech regionů v okrese Frýdek-Místek dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost, a to i přes nepříznivou polohu Jablunkovského regionu (MPSV, 2017i).

Nový Jičín

Dalším okresem je Nový Jičín, který sousedí s okresem Opava, Ostrava a Frýdek-Místek. Největší města a průmyslová centra okresu se nacházejí v jihovýchodní části. Okres je známý specializací na strojírenský průmysl a elektrotechnickou výrobu, významné jsou taky výroby pryžových a plastových výrobků. Významnou součástí Nového Jičína jsou také rybníkářské soustavy dochované z minulosti, ke kterým přibývá řada nových vodních nádrží, a to i s víceúčelovým využitím. Silnou stránkou jsou také bohaté zásoby surovin, které se používají

pro výrobu stavebních hmot, jako vápence, štěrkopísky, cihlářské hlíny, stavební kámen, sialitické hlíny, horniny pro výrobu cementu apod. (MPSV, 2017i).

Poloha je jednou ze silných stránek okresu díky ní je zde možné budovat dálnice, železniční vysokorychlostní tratě a přenosové energetické sítě, a to jak ve smyslu celonárodním, tak mezinárodním. Další silné stránky okresu jsou postupně se zvyšující podíl zahraničních firem, také koncentrace firem v automobilovém průmyslu, které jsou významné při zaměstnávání obyvatel okresu. Silnou stránkou jsou i kvalifikovaní obyvatelé a jejich flexibilita. Podle potřeb trhu přibývá i obyvatel, kteří podstupují rekvalifikace. Významnou součástí jsou také turistické zajímavosti, které udržují celoroční turistický ruch, což zajišťuje zaměstnanost a příjmy obcím (MPSV, 2017i).

Slabé stránky okresu jsou mobilita obyvatel, která je omezována dopravními spojeními. Problémem je také výstavba dálnice D47, která se nakonec po mnoha komplikacích stala součástí dálnice D1. Nepříznivé klimatické podmínky ovlivňují situaci v zemědělství, které je u velkého množství obyvatel zdrojem příjmu (MPSV, 2017i).

Na trhu práce v tomto okresu mají největší problémy uplatnit se osoby se zdravotním postižením, uchazeči starších věkových kategorií a osoby se základním vzděláním. Osoby řazené do jedné z těchto skupin na trhu práce jsou ve většině případů dlouhodobě nezaměstnané a řadí se tak k nejproblémovějším skupinám na trhu práce (MPSV, 2017i).

Opava

Okres Opava je třetím největším okresem a dělí se na 4 mikroregiony – Opavsko, Kravařsko, Hlučínsko a Vítkovsko a z hospodářského hlediska se řadí do zemědělsko-průmyslové oblasti (MPSV, 2017i).

Mezi silné stránky okresu patří dostatečné množství pracovní síly s umírněnými mzdovými požadavky, dále růst počtu obyvatel s vyšším stupněm vzdělání, ke kterému mají také snadný přístup, protože se zde nachází dostatečné množství základních a středních škol a také Slezská univerzita. Pozitivní je také poloha okresu, nachází se při hranicích s Polskem. V tomto okrese se rovněž nachází rozsáhlé zásoby štěrků, písků, břidlice. Okres se může pyšnit rozmanitostí zaměstnavatelů, kteří si vesměs nekonkurují a zajišťují zaměstnanost obyvatel. Tím, že jsou firmy vlastnický různorodé spolu navzájem i spolupracují a minimalizují tak náklad na dopravy apod. Nachází se zde i firmy v zahraničním vlastnictví (Teva Czech Industries, s.r.o., Model Obaly, a.s., Mondelez CR Biscuit Production s.r.o.),

kteřé ohodnocují zaměstnance vyššími mzdami, a ve kterých funguje kvalitní sociální program, péče o zaměstnance a jejich rozvoj. Mezi další významné zaměstnavatele okresu patří Brano a.s., Slezská nemocnice v Opavě, Ostroj a.s. a Psychiatrická nemocnice v Opavě (MPSV, 2017i).

Tak jako i v celé ČR, i okres Opava se potýká s problémem stárnutí populace. Dalšími problémy jsou zhoršená kvalita ovzduší a životního prostředí, nedostatečná tvorba nových pracovních příležitostí a také strukturální rozlišnost mezi volnými pracovními místy a profesemi uchazečů o zaměstnání. Slabou stránkou je také nedostatečná dopravní infrastruktura, která se řeší a ke konci roku 2015 došlo k otevření nedokončené, ale funkční rychlosti silnice do Ostravy (MPSV, 2017i).

Kolem města Opavy se shromažďují nejvýznamnější zaměstnavatelé, kteří byli uvedeni výše. V mikroregionu Vítkovsko je situace opačná, nachází se zde menší počet zaměstnavatelů, což způsobuje nejvyšší podíl nezaměstnanosti v těchto čtyřech mikroregionech. Nejvyšší zaměstnanosti si udržuje Česká pošta, s.p. a Linaset, a.s. Významnými zaměstnavateli jsou dále Fakultní nemocnice Ostrava s odloučeným pracovištěm Léčebna dlouhodobě nemocných a také společnost Melecký, a.s. (MPSV, 2017i).

Hlučínsko má z uvedených mikroregionů nejnižší podíl nezaměstnanosti. Největší zaměstnavatele jsou zaměřeni na strojírenský průmysl – MSA, a.s., ARMATURY Group, a.s. a Slévárna Dolní Benešov, s.r.o. Podíl nezaměstnaných osob je zde značně ovlivňován vývojem zaměstnanosti v podnicích ostravské průmyslové aglomerace (MPSV, 2017i).

Mikroregion Kravařsko zastupuje podniky zpracovatelského průmyslu jako LANEX, a.s., PF PLASTY, s.r.o. a Stoklasa textilní galanterie, s.r.o. (MPSV, 2017i).

Ostrava-město

Důležitým historickým momentem je objevení černého uhlí v 18. století, což vedlo k vytvoření těžkého průmyslu – železáren. Dlouhodobě zde převažovala preference tohoto průmyslu spolu s těžbou uhlí a hutnictvím železa. Ostravský region tak patří dlouhodobě ke strukturálně nejpostiženějším a monostrukturním oblastem. Ostatní průmysly byly vnímány jako doplňkové, což se v posledních letech, z důvodu útlumu těžkého průmyslu, zlepšuje. Ostrava se rozvíjí jako obchodní, administrativní, vzdělávací a kulturní centrum. Okres Ostrava-město se obecně potýká s vyšší mírou nezaměstnanosti, což je způsobeno právě zmíněnými charakteristikami (MPSV, 2017i).

Jediný z těchto okresů nemá definované mikroregiony a nelze tak charakterizovat jednotlivé části. Silnou stránkou okresu je dopravní obslužnost, která nekomplikuje přesunu pracovních sil a umisťování uchazečů o zaměstnání na volné pracovní pozice (MPSV, 2017i).

Silnou stránkou města Ostravy je dostačující počet základních a středoškolských vzdělávacích institucí a vysokých škol. Nacházejí se zde tři vysoké školy – Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ostravská univerzita a soukromá vysoká škola Vysoká škola podnikatelská. Pozitivem je také cestovní ruch. Turisti zde přijíždějí za kulturními, sportovními a turistickými akcemi (MPSV, 2017i).

Velkým problémem Ostravy je životní prostředí, které bylo ničeno těžbou uhlí, těžkým průmyslem, problémem jsou i prachové částice. V posledních letech dochází ke zlepšení situace a to z několika důvodů, např. byly zvýšené investice do oblasti životního prostředí, nastala restrukturalizace průmyslu a také byla zprovozněna ústřední čistírna odpadních vod v Ostravě – Přívoze (MPSV, 2017i).

4.2 Veřejně prospěšné práce

V této spíše praktické části, jsou uvedeny konkrétní čísla představující výdaje na APZ a VPP a místa vytvořená v rámci APZ a VPP v Moravskoslezském kraji.

Moravskoslezský kraj je jeden z krajů v ČR, který se potýká s vysokou nezaměstnaností, a proto využívá nástroje APZ ve větší míře. Veřejně prospěšné práce jsou v Moravskoslezském kraji oblíbeně využívaným nástrojem APZ. Ve většině případů Úřadem práce České republiky uzavírá dohody o vytváření míst VPP s obcemi, ale také s charitativními organizacemi, a organizacemi pracující v oblasti sociálních služeb, s konkrétními právníckými osobami, v menší míře s obecními školami.

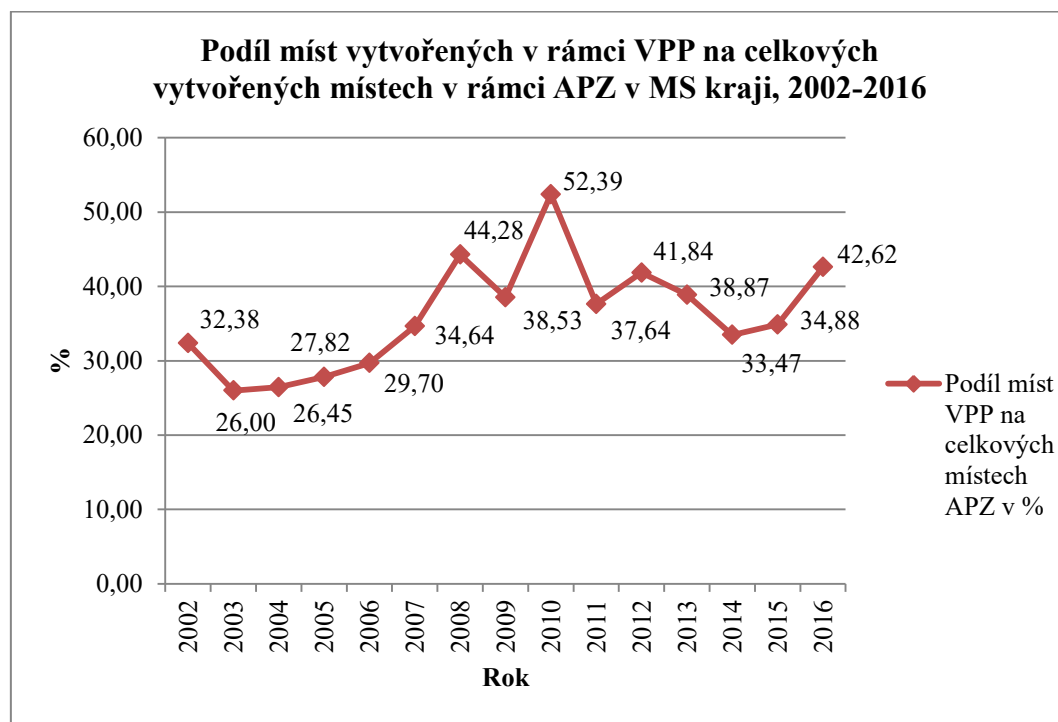
**Tab. 4.1 Výdaje na VPP v MS kraji 2002 – 2016 v tis. Kč, vytvořená místa celkem
v rámci APZ a místa VPP v tis.,**

Rok	Výdaje na APZ	Výdaje na VPP	Podíl výdajů VPP na výdajích APZ v %	Vytvořená místa v rámci APZ	Vytvořená místa VPP	Podíl míst VPP na celkových místech APZ v %
2002	464 047	93 920	20,24	6 328	2 049	32,38
2003	429 267	76 917	17,92	7 015	1 824	26,00
2004	561 461	113 074	20,14	7 804	2 064	26,45
2005	786 234	114 546	14,57	6 606	1 838	27,82
2006	892 327	107 991	12,10	6 976	2 072	29,70
2007	825 903	83 065	10,06	4 856	1 682	34,64
2008²	538 615	121 327	22,53	4 228	1 872	44,28
2009	546 461	162 376	29,71	5 541	2 135	38,53
2010	782 389	196 855	25,16	3 951	2 070	52,39
2011	479 934	136 649	28,47	6 347	2 389	37,64
2012	267 152	67 994	25,45	3 014	1 261	41,84
2013	634 100	254 594	40,15	6 012	2 337	38,87
2014	825 985	319 178	38,64	8 587	2 874	33,47
2015	1 161 437	348 462	30,00	11 192	3 904	34,88
2016	1 232 464	336 115	27,27	6 483	2 763	42,62

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

² Od roku 2008 jsou částky uvedené včetně příspěvků od ESF. Počet vytvořených míst VPP je uveden celkem, bez ohledu na zdroj financování.

Graf 4.1 Podíl míst vytvořených v rámci VPP na celkových vytvořených místech v rámci APZ v Moravskoslezském kraji od 2002 do 2016 roku.



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

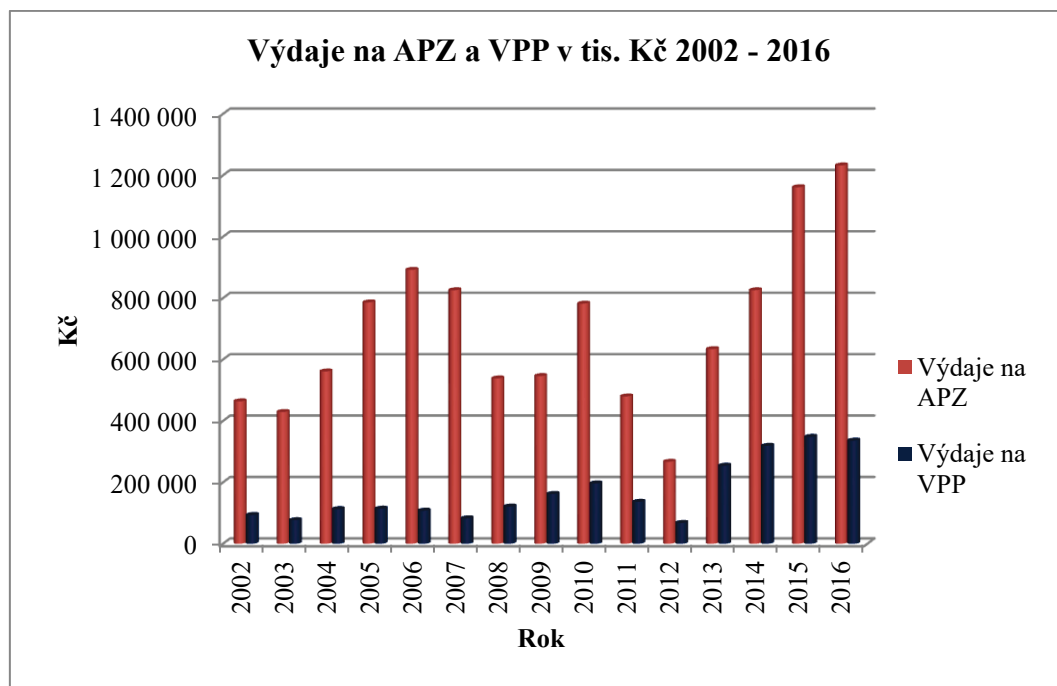
Tabulka 4.1 ukazuje vývoj celkových výdajů na APZ, výdaje na VPP a podíl těchto výdajů na celkových výdajích na APZ v Moravskoslezském kraji. Rovněž jsou zde znázorněna vytvořená pracovní místa v rámci APZ v celém Moravskoslezském kraji a místa VPP a podíl vytvořených pracovních míst v rámci VPP na celkových vytvořených místech v rámci APZ, a to vše od roku 2002 do roku 2016.

Podíl vytvořených pracovních míst v rámci VPP na celkových vytvořených místech v rámci APZ v grafu 4.1 potvrzuje, že jsou VPP poměrně oblíbeně používaný nástroj APZ v MS kraji a mají v dlouhodobém měřítku rostoucí tendenci. Průměrně se za sledované období (2002-2016) vytvořilo přes 30 % míst VPP z celkově vytvořených míst v rámci APZ.

Výdaje na APZ jsou v ČR obecně nižší, než výdaje na PPZ, to stejné platí pro Moravskoslezský kraj. Nejvíce rozšířenými a nejvíce používanými nástroji jsou rekvalifikace, po nich následují mezi jinými VPP. Graf 4.2 znázorňuje vývoj výdajů na celkovou APZ a výdaje na VPP v MS kraji. Procentuální podíl výdajů VPP na celkových výdajích APZ je zobrazen v tabulce v příloze 1. Tento podíl nepřevyšuje za sledovaných 15 let 40 %. Pro vyšší přehlednost je v grafu 4.3 zobrazen vývoj tohoto podílu. Z dlouhodobého hlediska je možné

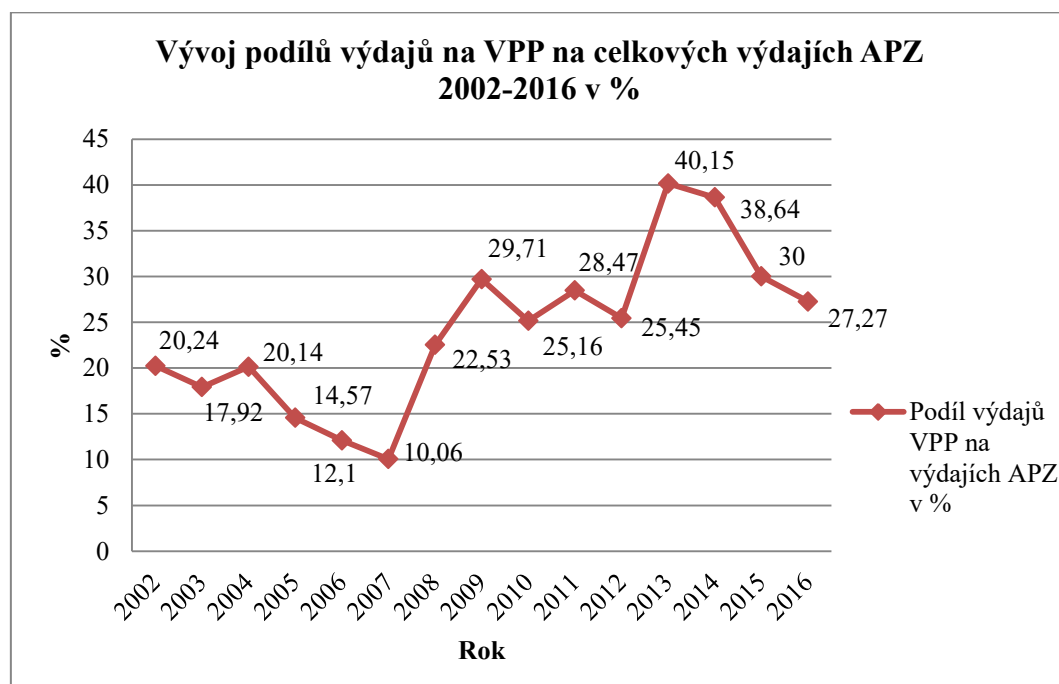
řící, že oblíbenost využívat veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti roste. Jednak je to způsobeno spolufinancováním těchto míst z EU prostřednictvím Evropského sociálního fondu a jeho projektů, tak i tím, že se takto vytvořená místa zdají být efektivní a pomáhají osobám neztratit nebo znovu získat pracovní návyky a alespoň na určitou dobu suplovat řádné zaměstnání.

Graf 4.2 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a veřejně prospěšné práce



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf 4.3 Vývoj podílů výdajů na VPP na celkových výdajích APZ 2002-2016 v %



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Tabulka uvedená v 1. příloze, zobrazuje vývoj umístěných uchazečů na VPP v Moravskoslezském kraji celkem a také v nejvíce postižených oblastech tohoto kraje - Bruntál a Karviná a v ostatních okresech – Ostrava-město, Opava, Nový Jičín a Frýdek-Místek. Tyto oblasti byly blíže specifikovány na začátku této kapitoly – charakteristika Moravskoslezského kraje. Z tabulky je zjevné, že podíl Bruntálu a Karviné v počtu vytvořených míst a umístěných uchazečů na celkových místech VPP a na ně umístěných uchazečů je poměrně vysoký. Z dlouhodobého hlediska se podle sledovaných let zvyšuje. V průměru je přes 41 % uchazečů z MS kraje na takto vytvořená místa umístěno právě v těchto dvou nejvíce nezaměstnaností postižených oblastech. Od roku 2008 jsou místa spolufinancována z ESF a většina vytvořených míst VPP jsou financována právě z těchto zdrojů. Můžeme říci, že vývoj takto zjištěných informací odpovídá dobře prováděné APZ ve sledované oblasti VPP. Oblasti, ve kterých je v rámci Moravskoslezského kraje nejvyšší nezaměstnanost, jsou podporovány nejvíce a je v nich vytvořeno a umísťováno nejvíce uchazečů na místa VPP.

V Bruntále nejčastěji vytvářejí taková místa město a Technické služby (TS) Bruntál, s.r.o., a to pro lidi s nízkou kvalifikací. V rámci TS Bruntál, s.r.o. pracují lidé na údržbě veřejné zeleně, také ve sběrném dvoru, v městských lesích, na úklidu města, při hrabání listí a při úklidu sněhu. Méně často jsou místa vytvářena také charitativními organizacemi nebo na základních školách. V Karvině je to obdobné, nejvíce míst vytváří město, technické služby a méně často pak na základních školách. Obdobná situace je i na Frýdecko-Místecku, kde jsou vytvářena místa městem nebo technickými službami. Konkrétně se pak jedná o profese jako uklízeč veřejných prostranství, pomocný pracovník v zahradnictví, obsluha sociálního šatníku a pracovníci v lesnictví.

Obecně jsou to nejčastěji města a technické služby daného města, kteří dávají příležitost výdělku problematicky umístitelným osobám na trhu práce. Méně častěji pak charitativní a církevní spolky nebo právnické osoby.

4.3 Projekty podporující veřejně prospěšné práce

V rámci APZ je v ČR podporováno a realizováno mnoho projektů, které jsou zaměřeny především na pomoc rizikovým skupinám na trhu práce. Ve většině případů se tyto projekty soustředí na rekvalifikace, vytváření účelně pracovních míst, podporu začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu a na starší a mladší osoby na trhu práce.

Aktuálně existuje pro podporu VPP projekt Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP). Mezi ukončené projekty, které podporovaly VPP, patří projekt Nové pracovní příležitosti (NoPP), Veřejně prospěšné práce a projekt Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti.

Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP)

Tento projekt je spolufinancován z ESF, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Vznikl 1. 9. 2015 a jeho ukončení je plánováno 30. 6. 2018. Zaměřuje se zejména na podporu vstupu nebo také návratu na pracovní trh dlouhodobě nezaměstnaných osob, které jsou méně kvalifikované. Konkrétně se jedná o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou uvedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR déle než 5 měsíců, dále kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, a to z důvodu zdravotního stavu, věku, nebo péče o dítě. Také se jedná o uchazeče, u kterých existuje odůvodněný předpoklad možného dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání

ÚP ČR, a také jsou to uchazeči, u kterých ÚP ČR usoudí, že jim není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem a tak je jim potřeba věnovat zvýšenou péči. Mezi takové uchazeče patří například ti, kterým hrozí sociální vyloučení z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti (MPSV, 2017h).

Uchazeči o zaměstnání jsou projektem podporováni prostřednictvím VPP. ÚP ČR na základě písemné dohody může poskytnout měsíční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů na uchazeče o zaměstnání až do výše 24 000 Kč. Nejdéle je tento příspěvek poskytován po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to obcím, nebo institucím, které se zabývají činnostmi spojenými s pracovní náplní takto vytvořených míst (MPSV, 2017h).

Obdobným nedávno ukončeným projektem je projekt Nové pracovní příležitosti, který se ale zaměřuje mimo veřejně prospěšných prací, také na společensky účelná pracovní místa. Byl realizován od 1. 4. 2015 do 31. 3. 2017 (MPSV, 2017h).

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byl v období 1. 5. 2008 – 31. 8. 2011 vytvořen projekt „Veřejně prospěšné práce“. Cílem tohoto projektu bylo udržení a obnovení základních pracovních návyků cílové skupiny a motivovat je k práci prostřednictvím získání finančních prostředků bez závislosti na sociálních podporách nebo podporách v nezaměstnanosti. Nejčastěji byli uchazeči umísťováni na práce v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, charitativní, sociální, kulturní práce ve školách apod. Součástí byla i doplňková forma rekvalifikací, které byly nezbytné pro umístění uchazeče na danou pozici. Cílovými uchazeči byli lidé s nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnaní ve vyšším věku, se zdravotními komplikacemi apod. Jen do konce července roku 2009 bylo tímto projektem podpořeno 17 638 osob. Na celý projekt bylo vynaloženo 1 772 350 000 Kč (ESF, 2017b).

4.4 Pohled na veřejně prospěšné práce v Moravskoslezském kraji a v Ostravě ze strany specialistů

Rozhovor probíhal 11. dubna 2017 v krajské pobočce Ostrava Úřadu práce České republiky. Rozhovor se skládá z deseti otázek, na které odpovídala odborná pracovnice aktivní politiky zaměstnanosti krajské pobočky v Ostravě Úřadu práce České republiky -

Jarmila Turková. Otázky jsou zaměřené na podrobnější charakteristiku veřejně prospěšných prací v moravskoslezském kraji a v Ostravě.

1. Mají starostové (zaměstnavatelé) a pracovníci zájem o VPP?

O nástroj mají zaměstnavatelé velmi velký zájem, převažují městské obvody a jimi zřizované příspěvkové organizace (protože TS, technické dvory jsou začleněné buď v obci, nebo jako příspěvková organizace), částečně neziskové organizace, církevní organizace a spolky.

U pracovníků záleží, jestli má zájem pracovat. Je skupina uchazečů, kteří by chtěli být na VPP opakovaně, ale není to možné (pouze v zákonem vymezených situacích - špatná životní situace, sociální ohrožení apod.), a to hlavně proto, že nemohou najít z důvodu kvalifikace pracovní místo. Některé je naopak potřeba motivovat, protože ztratily pracovní návyky a jsou dlouhodobě nezaměstnaní (nad 12 a 24 měsíců, u takových osob nastávají i situace, že se snaží vyhýbat práci prostřednictvím nemocenské.

2. Charakteristika pracovníků?

Jsou to hlavně osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, nebo s neúplným základním vzděláním, bohužel i negramotní lidé. Dále také lidé, kteří se vracejí z výkonu trestu, u kterých mají zaměstnavatelé předsudky i přes jejich kvalifikaci. Jedná se také o nepřizpůsobivé osoby a bezdomovce.

O VPP mají také zájem zdravotně postižené osoby, záleží ale na postižení. U těchto osob se jedná spíše o práce v charitativním směru, ne úklidové práce.

Dalšími osobami, které mohou být zaměstnány v rámci VPP, jsou matky s dětmi. U nich záleží na pracovní době a práci, spíše se zde jedná o místa v církevních a charitativních organizacích a ve spolcích.

U starších lidí záleží na zdravotním stavu. V rámci VPP nejsou nijak zvýhodňováni a pro všechny klienty je jednotná sazba ohodnocení, ale nemusí být dlouhodobě nezaměstnaný, stačí být evidovaný pouze 3 měsíce a mít nad 50 let. Například u SÚPM jsou zvýhodňováni v rámci peněžních odměn.

Hodně lidí je i zadlužených a v několika exekucích (v hodně případech nezaviněné jimi, ale zákonnými požadavky). Z toho důvodu pak nechtějí do zaměstnání, protože jim exekutorský úřad zabaví výdělek.

3. Jaké jsou požadavky na lidi?

Kurzy – záleží na profesi, kterou provádí. Existují například kurzy na motorovou pilu, křovinořez (týdenní nebo dvoutýdenní kurzy) pro úklidové a údržbové práce. Vyškolení pak probíhá buď zaměstnavatelem, nebo žádostí o rekvalifikaci, kterou hradí ÚP. Pokud řidič musí mít řidičský průkaz a uchazeč ho nevlastní, pak je schopen zařídit ho ÚP. V některých profesích je také potřeba profesní průkaz. Většinou ale není potřeba větší kvalifikace.

Praxe také není důležitá, zaměstnavatelé to uvítají, ale není to nutné.

V oblasti sociálních služeb je už kvalifikace požadovaná (i zákonně), např. sanitář musí mít vzdělání zdravotního směru, sociálního směru (SŠ).

4. Vydrží většina celou dobu VPP?

V minulosti bylo klientů více a bylo možné je vybírat a lidé vydrželi. Úbytek byl zhruba 10-20 %. V současnosti lidé tu celou dobu nevydrží, existují případy, kdy v některých případech pouze nastoupí a skončí. Úbytek je v současnosti odhadem 30 %. Je to způsobeno tím, že jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pozbyli pracovní návyky, jsou zvyklí na dávky a sociální podpory, což je pro výhodnější než jít do zaměstnání. Takový problém je hlavně s těmito profesemi, kde je minimální mzda menší než sociální podpora.

5. Jaké práce jsou nabízeny a vytvářeny v Ostravě?

Hlavními pracemi jsou úklid a údržba městských obvodů, práce v sociálních službách – ošetřovatelé, sanitáři. Také pomocníci v církevních a humanitárních organizacích – obsluha šatníků, pomocní skladníci, pomocníci při humanitárních sbírkách. V Ostravě je i ZOO, proto jsou nabízeny práce jako dělníci v ZOO, což jsou oblíbená místa.

Mohou to být také domovníci, správci hřišť, sportovních areálů, zemědělské dělníci, pomocníci při sportovních a kulturních akcích, pomocná administrativa - archivy (občasné). Dále i řidiči, ostraha objektů, pomocní zahradníci, pomocníci na údržbu veřejné zeleně. Často také osobní asistenti k seniorům a zdravotně postiženým osobám.

6. Jaké firmy nabízejí VPP v Ostravě?

Technické služby, i právnické osoby, které mají v činnosti údržbu a úklid veřejného prostranství, musí mít ve výpisu z živnostenského listu nebo obchodního rejstříku poskytování technických služeb a musí doložit, že je zde veřejný zájem – mají dohody s obcí, nebo donesou potvrzení, že je činnost vykonávána pro obec. Obecně prospěšné společnosti to mají v zřizovací listině.

7. Přijímají pak firmy, obce pracovníky do normálního pracovního poměru?

Technické služby si částečně ty osoby ponechají (jen část) a ostatní organizace spíše ne.

8. Jak ovlivní zavedení veřejné služby VPP? V roce 2012 se počet vytvořených míst v rámci VPP snížil právě díky tomu

Veřejné služby jsou ve fázi rozjezdu, jsou uzavírány první smlouvy, teprve se to dostává do podvědomí osob v hmotné nouzi, že mají takovou možnost. Veřejně prospěšné práce mohou být veřejnou službou částečně nahrazené, ale zatím nejsou v takovém počtu, aby se veřejně prospěšné práce snížily na úkor veřejné služby. Před 5 lety byla veřejná služba skoro povinná a odliv míst veřejně prospěšných prací byl obrovský, aktuálně není veřejná služba jediná aktivita, kterou si může člověk v hmotné nouzi vybrat, má více možností. Pro zaměstnavatele jsou veřejné služby výhoda, protože si mohl nabrat více lidí, než byl úřad práce schopen poskytnout.

9. Jsou osoby přijímány často i opakovaně?

Ve výjimečných případech ano, nebo když už nejsou žádní další vhodní uchazeči, ale prioritou je podpořit větší počet složitě umístitelných osob, ne opakovaně. Starostové by chtěli zaměstnávat opakovaně, ale pokud má ÚP v evidenci vhodné uchazeče, pak doporučují spíše tyto. V malých obcích jsou osoby zaměstnávány opakovaně, protože tam není tolik uchazečů.

10. Je to podle Vás pozitivní nebo negativní?

Pro starosty je lepší zaměstnávat opakovaně, protože ty osoby mají vyzkoušené a vědí co očekávat. Pro úřad práce je to půl na půl, protože už se někdy nedá vybrat vhodné osoby na tyto místa a je škoda ty místa neobsadit. Úplné zavržení opakování určitě ne – záleží také podle klienta, v jaké je životní situaci, na tyto situace neexistuje žádné obecné pravidlo, je potřeba každý případ posoudit individuálního úřadem práce. V případech jako např. osoby zbavené právní způsobilosti, v těžké životní chvíli se přikláním k opakování.

5 Návrhy a doporučení

Tato kapitola je věnována shrnutí celé situace na trhu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na VPP. Jsou zde uvedeny výsledky zkoumání práce a také návrhy a doporučení a možné situace, ke kterým by mohly vést provedené změny. Uvedeny jsou také názory, možná řešení a úvahy autorky práce a to na teoretické úrovni.

Veřejně prospěšné práce jsou obecně hodnoceny velmi pozitivně z pohledu nástrojů APZ. VPP jsou určeny zejména osobám, které řadíme do rizikových skupin na trhu práce, kde patří osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let, zdravotně postižené osoby a osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost, a to např. z důvodu možného sociálního vyloučení a možného dlouhodobého setrvání ve stavu nezaměstnanosti apod. Náplní práce jsou činnosti, které souvisí s prospěchem vůči obci či veřejně prospěšných institucí. Jsou to zejména úklidové a údržbové práce, pomocní pracovníci v humanitárních a církevních organizacích, dále pomocní skladníci, domovníci, asistenci k seniorům a postiženým osobám, pomocníci při držbě obecní zeleně apod.

Na VPP je vynakládáno čím dál víc finančních prostředků, v současné době je to 15 000 Kč měsíčně za osobu. Jsou oblíbené jak u zaměstnavatelů, kteří mají o VPP velký zájem, tak u potencionálních zaměstnanců, kteří jsou ochotní pracovat v tomto poměru i opakovaně, což je ale ohraničeno zákonem. Výhodou pro zaměstnavatele je zejména tato levná pracovní síla. Příspěvek obdržенý od státu je možné obdržet až do výše vynaložených mzdových nebo platových nákladů včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Uchazeče, kteří jsou na tyto místa nasazováni, můžeme obecně charakterizovat určitými vlastnostmi. Většinou se jedná o osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, nebo také opakovaně uváděné do evidence nezaměstnaných. S tímto souvisí i ztráta pracovních návyků, ztrácí se jejich pracovní schopnosti a zkušenosti, snižuje se tak jejich úroveň lidského kapitálu. Jsou pak pro potencionální zaměstnavatele neatraktivní pro přijetí do zaměstnání v porovnání s osobami, kteří do této skupiny na trhu práce nepatří. Dalšími charakteristickými uchazeči jsou osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Bohužel se zde setkáváme i s osobami, které nemají dokončené ani základní vzdělání. VPP jsou v tomto směru pomocí pro znovuzískání, nebo udržení pracovních návyků, nebo pro získání práce, kterou by na volném pracovním trhu, z důvodu jejich nízkého vzdělání, nenašli. Další skupinou ohroženou na trhu práce jsou starší osoby. U těchto osob je důležitým stanoviskem jejich zdravotní stav. Je to

z důvodu charakteru práce v rámci VPP, které mohou být fyzicky náročné. Tyto charakteristiky byly potvrzeny i odpovědí na tuto problematiku ve výše zmíněném rozhovoru.

V souvislosti s podporou právě takovýchto osob jsou VPP vnímány jako velmi efektivní a výhodné, a proto také oblíbené. Na tato místa jsou primárně obsazováni uchazeči právě s uvedenými charakteristikami, což svědčí o efektivnosti tohoto nástroje. Na druhou stranu někteří uchazeči o zaměstnání jsou do programu VPP zařazováni opakovaně a nejsou schopni zařadit se do normálního pracovního procesu. VPP tak v určitém smyslu brání těmto lidem uchytit se v běžném pracovním životě.

Jako jedno z možných řešení problému se nabízí snížení finančních prostředků, což by mohlo vést k vyšší motivaci hledat si normální práci. Na druhou stranu toto opatření by také mohlo vést k situaci, že by zaměstnavatele a uchazeči o zaměstnání, neměli zájem o VPP, protože by jim tuto práci finančně kompenzovaly sociální dávky. VPP by se tak staly prakticky neefektivním nástrojem APZ.

Dalším možným řešením je legislativní cestou ještě více omezit možnost opakovaného zaměstnávání stejných osob na tato místa. Aktuálně je možné opakovaně umístit uchazeče u stejného zaměstnavatele, v případě, že splňuje jednu z podmínek: osoba se zdravotním postižením, uchazeč do 30 nebo nad 50 let, rodič, který pečuje o dítě do 15 let, osoba, které hrozí sociální vyloučení nebo osoba, u které se prokáže, že její zaměstnání na volném trhu práce je dlouhodobě nemožné. V případě, že by se podmínky pro znovuzaměstnání uchazečů ještě zpřísnily, mohly by na teoretické rovině nastat dvě situace. Ta lepší z nich je, že by si uchazeč o zaměstnání byl nucen najít práci na volném trhu práce, druhá situace je, že by se lidé stali nezaměstnanými a byli by znovu v evidenci ÚP ČR. Problémem se zde může jevit i fakt, že pokud by dané osoby nebyly umísťované ke stejnému zaměstnavateli opakovaně, pak by mohly být umístěny k jinému zaměstnavateli, který také vytváří místa v rámci VPP.

S opakovaným zaměstnáváním konkrétních osob souvisí i problém jakéhosi vyloučení dalších uchazečů podílet se na těchto místech VPP. Tím, že je zaměstnavatel zaměstnává opakovaně, odebírá možnost jiným uchazečům pracovat a získávat nebo udržovat pracovní návyky. Výše popsané charakteristiky uchazečů o VPP mohou být příčinou toho, že zaměstnavatel, který vytváří místa v rámci VPP, zaměstná raději osobu, se kterou už má zkušenosti, než osobu, která je zařazována do těchto charakteristik a je tedy možné, že pro zaměstnavatele bude představovat spíše problém. Zpřísnění opakovaného zaměstnávání osob na VPP by tomuto problému mohlo zabránit a obecně zefektivnit nástroj APZ - VPP. Více

osob, které postupně ztrácejí pracovní návyky, by mělo možnost pracovat a být tak potencionálně pracovně atraktivnější pro budoucí zaměstnavatele. Důležité je totiž nepodporovat opakovaně stejné osoby, ale čím jak největší množství osob, které můžeme zařadit do výše zmíněných charakteristik. Důležitou podmínkou jsou rovné příležitosti pro osoby na trhu práce.

V praxi se opakované zaměstnávání praktikuje, ne však tak často, což je určitě v souvislosti s výše zmíněnými možnými negativními důsledky příznivá zpráva. Problematiku zaměstnávání osob, se kterými mají zaměstnavatelé předchozí zkušenost, potvrdila i Jarmila Turková – odborný pracovník APZ, krajské pobočky v Ostravě ÚP ČR. Někteří zaměstnavatelé se snaží vytvořit podmínky pro znovupřijetí daného osoby a ztěžují tak podmínky jiným uchazečům.

V této problematice se autorka práce naprosto ztotožňuje s názorem odborníka na VPP – Jarmilou Turkovou, podle které je úplné zavržení opakovaného umísťování osob na místa VPP nemístné. Je ale důležité posuzovat situace těchto osob individuálně a spravedlivě, čímž se zabývá ÚP.

Další možností je situace, kdy by tuto náplň práce VPP osoby z volného trhu práce vykonávat nechtěly. Tyto práce mohou být vnímány jako podřadné a kdyby nebyly vytvářeny místa v rámci VPP, je možné, že by se na tyto pozice obtížně nasazovalo osoby z volného pracovního trhu. Důležitou roli zde hraje také financování takto vytvořených míst státem. V případě, že by tyto místa nebyly podporovány ze státního rozpočtu, respektive z ESF, byly by nejpravděpodobněji ohodnocovány menší částkou. Kombinace těchto dvou faktorů - vnímání těchto prací jako podřadných s nízkým mzdovým ohodnocením, vede znovu k tomu, že by o tyto místa nemusel být zájem v rámci volného trhu práce. Možnost využít tohoto nástroje APZ na takových pozicích je dle názoru autorky velkou výhodou. Uchazeč získá zaměstnání a zaměstnavatel výhodné podmínky pro obsazení jinak možná těžko obsazovaného místa. V nevýhodné situaci se zde může nacházet dočasně stát (pokud jde o financování tohoto místa ze státního rozpočtu), kdy financuje pracovní místa a neobdrží tak finanční prostředky do státního rozpočtu v podobě daní nebo příjmů ze zdravotního a sociálního zabezpečení. Z dlouhodobého hlediska však může jít o dobrou investici, protože takto pracující osoby budou v budoucnu lépe zaměstnatelnými a nebudou závislí na sociálních dávkách, hlavně z toho důvodu, že získají ztracené pracovní návyky, nebo si je udrží.

Podle průzkumu můžeme tvrdit, že požadavky na uchazeče, kteří se chtějí účastnit práce v rámci míst VPP, jsou velmi nízké. Dle názoru autorky práce je to pozitivní zpráva, protože podle charakteristik osob, kterým by měly VPP pomoci, není na místě požadovat obsáhlé kurzy a splnění určitých požadavků jako je praxe, trestní bezúhonnost, platební schopnost apod. Programu VPP se účastní i osoby, které jsou zadlužené a v exekucích, z velké části ne jejich vinou, a nechtějí tak pracovat v normálním pracovním poměru, nebo také osoby, které se vracejí z výkonu trestu. Je důležité a určitě správné, aby požadavky na tyto osoby zůstaly stejné a nezpříšňovaly se, jelikož je to v mnoha případech jejich jediná možnost získat práci. U osob, které se vracejí z výkonu trestu, mají zaměstnavatelé na volném pracovním trhu často předsudky, které vedou k jejich nezaměstnání i přes jejich dostatečnou kvalifikaci.

Většinou jsou požadovány krátkodobé kurzy – týdenní nebo dvoutýdenní, pro obsluhu pracovních nástrojů při údržbových nebo úklidových pracích. Tyto kurzy jsou hrazeny buď přímo zaměstnavatelem, nebo jej může zařídit ÚP. ÚP je schopen zařídit i další menší potřebné kurzy, v případě, že je zaměstnavatel požaduje.

Naopak autorka práce vnímá u VPP jako negativní, že zaměstnavatelé, kteří takto vytvářejí místa, nepřijímají uchazeče po skončení programů VPP do normálního pracovního poměru. Jednou z podmínek vytvoření místa v rámci VPP je vytvořit s uchazečem smlouvu na dobu určitou, které většinou po uplynutí této doby skončí. V některých občasných případech si ponechávají tyto osoby např. Technické služby určitého města, ale ostatní organizace a spolky ne. Přichází úvaha, zda by tento nástroj nebyl více zefektivněn v případě, že by existovala podmínka přijetí alespoň jednoho pracovníka do normálního pracovního poměru, pokud by splňoval určité požadavky firmy. Nástroj totiž slouží primárně k tomu, aby uchazeč neztratil pracovní návyky a byl schopen a připraven pro budoucího potencionálního zaměstnavatele nastoupit do pracovního procesu. V případě, že by některé osoby po skončení smlouvy v rámci VPP byli přijati do pracovního procesu na volném pracovním trhu, splnil by nástroj VPP svoji důležitou úlohu – pomoci k zaměstnání znevýhodněné osoby na trhu práce.

Dalším slabším místem VPP je určitě úbytek osob vykonávající práce. V současnosti jsou, podle odborníka na VPP z krajské pobočky Ostrava, úbytky odhadem až 30 %. Velká část osob tak nevydrží pracovat na daném místě celou sjednanou dobu. Pro splnění účelovosti nástroje, je potřebné, aby osoby na místech VPP udržely celou dobu. Je tedy nutné tyto osoby buď více motivovat pro udržení se na daném místě, nebo je potřeba zpřísnit podmínky, které by zaručovaly, aby osoby v práci zůstávaly. Toto zpřísnění by mohlo být např. ve formě trestu

snížení podpory v nezaměstnanosti po opuštění daného místa, nebo finančních pokut, v krajních případech vyloučení z evidence ÚP.

Je důležité i nadále finančně podporovat celkově APZ i VPP, protože jak už bylo zmíněno výše, slouží jako alternativa k práci získané na volném trhu práce. Tím, že osoby, které by se na volném trhu neuplatnily, pracují na místech vytvořených v rámci VPP, neztrácejí pracovní návyky, což je pro ně při hledání práce do budoucna důležité. Mimo to přinášejí VPP i další výhody. Zaměstnavatelé získávají levnější alternativu pracovní síly a obě strany získávají výhodné podmínky.

VPP jsou stále jeden z nejvíce využívaných nástrojů APZ v ČR, ale i přesto je obtížné hodnotit jejich efektivitu, a to z výše uvedených důvodů. Na jedné straně plní funkci alternativního zaměstnání pro osoby, které by se na volném trhu práce nemusely umístit a alespoň touto cestou mají možnost přičinit se k práci, která je prospěšná pro obec či stát, na druhé straně VPP demotivují tyto osoby usilovněji hledat práci právě na zmíněném volném pracovním trhu. Z obecného hlediska ale můžeme říci, že jsou místa vytvořené v rámci VPP oblíbené a často využívané, čímž se jeví nástroj jako VPP efektivní.

6 Závěr

Na základě zjištěných dat, statistik, rešerší a rozhovoru můžeme v konečném důsledku říct, že VPP se jeví jako efektivní nástroj APZ v České republice. I přesto, že danou efektivitu je obtížné změřit a určit. Hlavním úkolem VPP je vytvořit pracovní místo pro osoby, které jsou na volném trhu práce těžko umístitelné a spadají do skupiny tzv. znevýhodněných osob na trhu práce. Jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané a mladé osoby. Z tohoto hlediska je efektivita tohoto nástroje splněna. Podle rozhovoru uvedeného v 4. kapitole osoby, které jsou umísťovány na VPP, odpovídají těmto charakteristikám – dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení, starší osoby, pokud jim zdravotní stav dovolí, také matky s dětmi, osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací apod. Odpovídá to popisu osob, kterým je potřeba pomoci například formou práce na místech VPP. Také podle výsledků studií (viz. 3. kapitola), které se zabývaly výzkumem efektivnosti nástrojů APZ, můžeme říci, že vytváření míst v rámci této politiky se jeví jako efektivní a přináší dobré výsledky i v krizových obdobích, kdy jsou znevýhodněné skupiny na trhu práce ještě více ohrožené.

Na druhou stranu však může docházet k situaci, kdy tyto osoby nejsou motivovány ke zdokonalování svého lidského kapitálu a znalostí, k hledání si práce i na volném pracovním trhu nebo k rekvalifikaci. Problém může souviset s opakovaným umísťováním těchto osob na místa vytvořená v rámci VPP. Podle odborníka APZ z krajské pobočky ÚP ČR v Ostravě Jarmily Turkové, se opakovaně zaměstnávání osob provádí občasně a jen v zákonem vymezených situacích. V některých situacích je také důležité individuální posouzení daného případu a rozhodnutí na základě vyhodnocení situace, čímž se zabývá ÚP ČR.

Diplomová práce byla rozdělena do šesti kapitol, z čehož první a poslední kapitola byl úvod a závěr. Důraz byl kladen zejména na Českou republiku, konkrétně pak na Moravskoslezský kraj.

Cílem diplomové práce bylo zhodnotit a zjistit, zda konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – veřejně prospěšné práce, jsou efektivně využívány a nastínit hlubší charakteristiku tohoto nástroje prostřednictvím názorů odborníka. K ověření tohoto cíle byla použita metoda deskriptivní analýzy, pro kterou byly čerpány informace z rešerší studií soustředících se na APZ v České republice. Byly také použity statistiky a data z Ministerstva práce a sociálních věcí, zejména z ročenek sestavovaných pro každý konkrétní sledovaný rok

a také řízený rozhovor s odborníkem na APZ a VPP z krajské pobočky ÚP ČR v Ostravě Jarmilou Turkovou.

Druhá kapitola diplomové práce se zabývala teoretickými východisky APZ, včetně jejich nástrojů, mezi které se řadí rekvalifikace, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zpracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a veřejně prospěšné práce. Všechny nástroje byly v této kapitole stručně charakterizovány. Následně kapitola pojednávala o znevýhodněných osobách na trhu práce. Do této skupiny řadíme osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, nekvalifikované uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnané a mladé osoby. Toto téma bylo nutné zařadit do práce, protože úzce souvisí s danou problematikou, a to z důvodu cílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na tyto osoby.

Jak už bylo řečeno, ústředním tématem práce byly VPP. Tato problematika byla dopodrobna popsána v třetí a čtvrté kapitole, a to jak na teoretické úrovni, tak v konkrétních číslech v rámci České republiky. Zmíněné byly okrajově i dvě země Evropské unie – Polsko a Česko, kde je situace a průběh aplikování a fungování VPP obdobný jako u nás. Bylo zjištěno, že za posledních 10 let se zvyšují počty míst vytvořených v rámci VPP, které jsou ohodnocovány čím dál větší částkou. Tuto skutečnost také potvrzuje odborník - zaměstnavatele mají o tyto místa pořád velký zájem. Kapitola zobrazovala vývoj míst, která byla vytvořena bez a se spolufinancováním z Evropského sociálního fondu. Od roku 2008 se počet míst, které financuje Evropský sociální fond, velmi zvýšil a upadl tak počet míst, které byly vytvářeny bez prostředků Evropského sociálního fondu. Logicky se zvýšil i celkový počet míst VPP, protože v rámci podpory z Evropského sociálního fondu je možné vytvořit těchto míst více. V rámci celé ČR jsou VPP nejvíce vytvářeny např. v Ústí nad Labem, v Benešově, v Rychnově nad Kněžnou, Prostějově nebo také v Písku. Z dlouhodobého hlediska se VPP nachází po společensky účelných pracovních místech na druhém místě, co se týče vytváření těchto míst. V některých letech bylo veřejně prospěšných míst vytvořeno dokonce nejvíce, což také svědčí o oblíbenosti tohoto nástroje. Kapitola zahrnovala také programy, které podporují vytváření míst VPP, jsou to projekty v rámci ESF – Operační program Zaměstnanost, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání a Operační program Praha – pól růstu ČR. Posledním tématem, kterým se zabývala třetí kapitola, jsou řešerše dvou studií zabývajících se problematikou účinnosti nástrojů APZ. Výsledky obou studií ukazují, že vytváření míst i v období krize, přináší pozitivní výsledky na trhu práce.

Čtvrtá kapitola bylo obdobně jako třetí orientovaná na problematiku VPP, ale pouze v Moravskoslezském kraji. V kapitole byly charakterizovány všechny okresy Moravskoslezského kraje – Bruntál, Karviná, Frýdek-Místek, Nový Jičín, Opava a Ostrava. Okresy byly představeny jak z obecného hlediska, tak z hlediska problémů s nezaměstnaností. Podle charakteristik a dostupných dat jsou na tom nejhůře okresy Bruntál a Karviná. S tím je spojen i počet vytvořených míst v rámci VPP, po spojení těchto okresů bylo těchto míst vytvořeno nejvíce, a to zhruba 41 % z celkových míst VPP v tomto kraji. Jako i celorepublikově, tak i v Moravskoslezském kraji výdaje na VPP rostly a rostl také podíl výdajů na VPP na celkových výdajích APZ. Z dlouhodobého hlediska rostl i počet vytvořených míst v rámci VPP a také podíl míst VPP na celkově vytvořených místech v rámci APZ.

V kapitole byly také uvedeny projekty podporující VPP v Moravskoslezském kraji. Aktuálním projektem je Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce. Stěžejním bodem kapitoly je řízený rozhovor s odborným pracovníkem APZ v krajské pobočce ÚP ČR v Ostravě – Jarmilou Turkovou, který se skládal z deseti otázek na téma problematiky VPP.

Na základě rozhovoru, statistik a dostupných dat uvedených v práci, byla v páté kapitole shrnutá situace na českém trhu práce v oblasti APZ a VPP. Kapitola obsahovala taktéž návrhy a doporučení autorky práce, které souvisí s danou problematikou. Na teoretické úrovni byly uvedeny i názory, možná řešení a úvahy autorky práce.

Obecně lze říci, že v porovnání s pasivní politikou zaměstnanosti je APZ podporována finančně výrazně méně. Ve sledovaném období se ale podpora APZ zlepšuje a výdaje na ní rostou, což je určitě velmi pozitivní zjištění. Investice do podpory znevýhodněných osob na trhu práce se mohou vrátit v podobě budoucího zaměstnání těchto osob na volném pracovním trhu a příjmů z toho plynoucích do státního rozpočtu v podobě daní a zdravotního a sociálního pojištění, také v podobě zvýšené spotřeby z důvodu většího příjmu. Situace v oblasti VPP se také zlepšuje. O tom, že zaměstnavatele využívají tento nástroj čím dál víc, svědčí i fakt, že je vytvářeno více míst s větší finanční podporou, což také potvrzuje názor odborníka na APZ a VPP, uveden v rozhovoru.

Seznam použité literatury

AUER, P., EFENDIOĞLU, Ü. a LESCHKE, J. *Active labour market policies around the world*. Geneva: International Labour Office, 2008. ISBN: 978-92-2-120456-5.

ESF, 2012. *Evropský sociální fond investice do lidí*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN: 978-92-79-23799-7.

ESF, 2017a. *OP lidské zdroje a zaměstnanost [online]* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2015 [cit. 12. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

ESF, 2017b. *Projekt Operační program [online]*. Praha: Evropský sociální fond, 2017 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=31E649F1-252F-4D52-A7FD-29755FD09766&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

EVROPSKÁ KOMISE, 2017g. *Jak ESF pracuje [online]*. Brusel: Evropská komise, 2017 [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=525&langId=cs>.

HORA, Ondřej a Tomáš SIROVATKA, 2012. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007 a během první fáze krize (2009))*. Praha: VÚPSV, v.v.i. ISBN: 978-80-7416-106-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN: 80-245-1149-5.

MPSV, 2013. *Realizace politiky zaměstnanosti v rámci Moravskoslezského kraje [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktivni_politika_zamestnanosti.

MPSV, 2016a. *Od května výjimky na veřejně prospěšné práce posuzují vybraná kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Na základě podnětů měst a obcí [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit. 20.2.2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/26193/TZ_veřejne_prospěšne_prace_27_5_16.pdf.

MPSV, 2017a. *Historie Úřadu práce ČR [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 8. 2. 2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

MPSV, 2017b. *O Úřadu práce České republiky [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit 8. 2. 2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>.

MPSV, 2017c. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit 8. 2. 2017].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

MPSV, 2017d. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit 8. 2. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

MPSV, 2017e. *Dlouhodobě nezaměstnaní si mohou zvýšit příjem v rámci veřejné služby [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 20. 2. 2017].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017_02_01_verejna_sluzba.pdf.

MPSV, 2017f. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí [online]*. Praha:

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 24. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>.

MPSV, 2017g. *Evropský sociální fond (ESF) [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 26. 2. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf.

MPSV, 2017h. *Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP) [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 16. 3. 2017].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp.

MPSV, 2017i. *Situace v Moravskoslezském kraji [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 23. 3. 2017].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky>.

MPSV, 2016b. *Obce a ÚP ČR více spolupracují na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti [online]*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016 [cit 20. 2. 2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/02/2017_02_01_verejna_sluzba.pdf.

MŠMT, 2017a. *Strategie Evropa 2020 [online]*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017 [cit. 27. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>.

MŠMT, 2017b. *OP výzkum, vývoj a vzdělávání období 2014-2020 [online]*. Praha:

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017 [cit. 28. 2. 2017].

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>.

PPP, 2017. *Operační program Praha - pól růstu ČR [online]*. Praha: Peníze pro Prahu,

2017 [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/o-programu/>.

SIROVÁTKA Tomáš a ŠIMÍKOVÁ Ivana. *Politika zaměstnanosti a dalším opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013. ISBN: 978-80-7416-114-8.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: VŠB-TU, 2007. ISBN: 978-80-248-1416-2

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice : Nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN: 978-80-86572-66-6.

ÚPČR, 2017. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017 [online]*. Praha: Úřad práce České republiky, 2017 [cit. 18. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>.

UPSVAR, 2017. *Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec a lebo formou neších služieb pre samosprávny kraj § 52 [online]*. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2017 [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/aktivacna-cinnost/prispevok-na-aktivacnu-cinnost-formou-mensich-obecných-sluzieb-pre-obec-alebo-formou-mensich-sluzieb-pre-samospravny-kraj-52.html?page_id=13087.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ H. a KUBICOVÁ A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN: 978-80-85819-76-2.

WPSZ, 2014. *Roboty publiczne [online]*. Warszawa: Wortal publicznych służb zatrudnienia, 2014 [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné z: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorców/wsparcie-tworzenia-miejsc-pracy/roboty-publiczne>.

Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

MSK – Moravskoslezský kraj

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VPP – veřejně prospěšné práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 19.4. 2017

.....
Beata Martynková

Seznam příloh

Příloha č. 1: Umístění uchazeči na VPP v Moravskoslezském kraji v tis. a podíl umístěných uchazečů na VPP na celkových místech VPP v okresech Moravskoslezského kraje.

Příloha č. 1: Umístění uchazeči na VPP v Moravskoslezském kraji v tis. a podíl umístěných uchazečů na VPP na celkových místech VPP v okresech Moravskoslezského kraje.

Rok	Umístění uchazeči na VPP		Bruntál		Karviná		Ostrava-město		Opava		Nový Jičín		Frýdek-Místek	
	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem	podíl v %	celkem
2006	100	2 217	14,16	314	19,71	437	23,09	512	13,67	303	14,34	318	15,02	333
2007	100	1 694	13,70	232	24,91	422	20,84	353	9,09	154	13,93	236	17,53	297
2008	100	2 121	19,71	418	21,97	466	18,53	393	9,81	208	14,33	304	15,65	332
2009	100	2 327	20,37	474	20,41	475	17,66	411	10,61	247	16,63	387	14,31	333
2010	100	2 579	22,18	572	18,57	479	19,27	497	11,52	297	15,82	408	12,64	326
2011	100	2 251	19,41	437	20,57	463	20,30	457	12,53	282	14,48	326	12,71	286
2012	100	1 212	18,56	225	23,02	279	19,88	241	11,96	145	14,52	176	12,05	146
2013	100	2 484	25,89	643	15,86	394	17,47	434	13,37	332	18,16	451	9,26	230
2014	100	3 041	21,93	667	22,72	691	19,70	599	11,21	341	15,03	457	9,40	286
2015	100	4 198	22,96	964	23,75	997	16,94	711	9,41	395	17,51	735	9,43	396
2016	100	3 132	23,15	725	24,90	780	18,20	570	10,25	321	14,97	469	8,52	267

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování